

Mastergradsoppgave
JUS399

**ARBEIDSTAKERSIDENS MEDBESTEMMELSE RETT VED
AVVIKENDE ARBEIDSTIDSORDNINGER ETTER
ARBEIDSMILJØLOVEN**

Pernille Brusdal

Antall ord: 14 173

9. desember 2011

INNHold

1. INNLEDNING	2
1.1 TEMA OG PROBLEMSTILLING	2
1.2 OPPGAVENS BAKGRUNN OG AKTUALITET	3
1.3 SENTRALE BEGREPER	4
1.3.1 ALMINNELIG ARBEIDSTID	4
1.3.2 AVVIKENDE ARBEIDSTIDSORDNINGER	5
1.3.3 DEFINISJON AV AKTØRENE MED FORMELL INNFLYTELSE I ARBEIDSTIDSSPØRSMÅL	6
1.3.4 ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT	9
1.3.5 MEDBESTEMMELSE, MEDVIRKNING OG TARIFFAUTONOMI	10
1.4 GRUNNLEGGENDE HENSYN BAK ARBEIDSTIDSREGULERINGEN	11
1.5 AVGRENSNING AV OPPGAVEN	13
1.6 OVERSIKT OVER RETTSKILDEBILDET	14
1.7 OPPGAVENS OPPBYGNING VIDERE	17
2. ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE I ET HISTORISK PERSPEKTIV	18
2.1 INNLEDNING	18
2.2 DEN HISTORISKE UTVIKLINGEN AV ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE FRA 1892 TIL 1976 – FREMVEKSTEN AV ARBEIDERVERNET	19
2.3 LOV OM ARBEIDERVERN OG ARBEIDSMILJØ 1977 – MED STØRRE FOKUS PÅ ARBEIDSMILJØET OG FLEKSIBILITET I ARBEIDSLIVET	23
3. GJELDENDE REGULERING AV ARBEIDSTIDEN	25
3.1 AVVIKENDE ARBEIDSTIDSORDNINGER ETTER GJELDENDE RETT	25
3.2 GRUNNLEGGENDE HENSYN SOM MÅ IVARETAS VED BRUK AV AVVIKSORDNINGENE	25
3.3 REGULERING AV ARBEIDSTIDENS OMFANG	26
3.3.1 MAKSIMAL DAGLIG OG UKENTLIG ARBEIDSTID	26
3.3.2 DAGLIG OG UKENTLIG ARBEIDSFRI	27
3.3.3 GJENNOMSNIITTSBEREGNING AV DEN ALMINNELIGE ARBEIDSTID	28
3.3.4 OVERTIDSARBEID	30
3.4 REGULERING AV ARBEIDSTIDENS PLASSERING	32
3.4.1 NATTARBEID, OG SØNDAG- OG HELGEDAGSARBEID	32
3.5 VIRKNING AV AVTALTE AVVIKSORDNINGER FOR ARBEIDSTAKERE SOM IKKE ER TARIFFBUNDET	33
3.6 FAGFORENINGER MED INNSTILLINGSRETTS AVVIKSKOMPETANSE	33
3.7 VERNEOMBUD	34
3.8 ARBEIDSMILJØUTVALG	35
4. KOMPETANSEFORDELINGEN MELLOM FAGFORENINGER MED INNSTILLINGSRETT, ARBEIDSGIVER OG ARBEIDSTILSYNET	36
4.1 FORHOLDET MELLOM ARBEIDSMILJØLOVEN OG ARBEIDSTIDSDIREKTIVET	38
4.2 VURDERING AV ORDNINGEN MED AVTALEKOMPETANSE FOR ARBEIDSTAKERORGANISASJONENE MED INNSTILLINGSRETT SOM DERES ENESTE MULIGHET FOR AVVIKENDE ARBEIDSTIDSORDNINGER	41
5. AVSLUTNING	46
6. LITTERATURLISTE	48

1. INNLEDNING

1.1 Tema og problemstilling

Ved revisjon av arbeidsmiljøloven¹ i 2005, ble Arbeidstilsynets vedtakskompetanse i saker om avvik fra hovedreglene om arbeidstidsbestemmelser endret.

Arbeidsgiverforeningen Spekter uttaler om dette at:

”Resultatet ... er at de tillitsvalgte har fått vetorett i en del arbeidstidsspørsmål og dermed mulighet avgjøre hvorvidt man skal ha en normal driftsituasjon eller ikke. Denne posisjonen brukes til reforhandling av lønn- og arbeidsvilkår utenom lønnsoppgjørene.”²

Slik arbeidstidsordningene er regulert nå, er avviksadgangen i stor grad avtalebasert og uten noen overordnet ankeinstans, særlig når det kommer til de tilfellene der store arbeidstakerorganisasjoner er avtalepart. Dersom arbeidstakersiden ikke er villig til å inngå avtale om arbeidstidsordning, står arbeidsgiver igjen med få muligheter til å fravike arbeidsmiljølovens ordinære arbeidstidssystem. Vetoretten tildelt arbeidstakersiden innebærer et maktskifte i arbeidslivet.

Tema for oppgaven er på denne bakgrunn arbeidstakernes medbestemmelsesrett og medvirkningsrett i forhold til arbeidstidsreguleringen etter arbeidervernlovgivningen. Det overordnede problemet er hvilke grenser som settes for arbeidstidens omfang og plassering, og hvem som har kompetanse til å fravike disse grensene. Herunder kommer hvilken rolle og kompetanse arbeidstakersiden med tillitsvalgt, verneombud og fagorganisasjonene er tiltenkt etter loven, og hvilken rolle og kompetanse det partssammensatte arbeidsmiljøutvalget og det offentlige Arbeidstilsynet er gitt. I denne sammenheng vil jeg se på hvordan arbeidstidsreguleringen og påvirkningsmulighetene har utviklet seg frem til i dag, og begrunnelsen for dette. Et sentralt spørsmål er om

¹ Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven eller aml.)

² *Virkomhetene presses i arbeidstidsspørsmål*, Notat til Stortingets arbeids- og sosialkomité fra Arbeidsgiverforeningen Spekter, av 15. oktober 2010, side 2.

samtykke fra arbeidstakersiden bør være en nødvendig forutsetning for å etablere vanlige turnus og skiftordninger, eller om Arbeidstilsynet bør ha alternativ dispensasjonsmyndighet.

1.2 Oppgavens bakgrunn og aktualitet

I følge en ny stortingsmelding³ arbeidet i overkant av 23 prosent av arbeidstakerne i Norge i 2010 i skift- eller turnusordninger. Dette tilsvarer omtrent en av fem heltidsansatte.⁴ Det er altså en relativt stor andel av arbeidstakerne som er omfattet av avtaler om avvikende arbeidstidsordninger. Som en følge av at lovens hovedregler om arbeidstid ikke er tilpasset dette, må mange benytte seg av lovens unntaksregler. Særlig er behovet stort i bransjer der det er krav om døgkontinuerlig drift. Eksempel kan være helse- og sosialnæringen, overnattingsvirksomhet, transportvirksomhet, samt vaktelskaper. Et slikt driftsbehov kan være legitimt og velbegrunnet, og må imøtekommes med fleksible arbeidstidsordninger.

Etter arbeidsmiljøloven av 1977⁵ kunne Arbeidstilsynet godkjenne arbeidstidsordninger som gikk utover lovens hovedregler for arbeidstid dersom partene i en virksomhet ikke kom til enighet om hvordan arbeidstiden skulle utformes. Etter § 41 fjerde ledd hadde Arbeidstilsynet myndighet til å samtykke til andre arbeidstidsordninger for arbeid av "særegen art" som ikke lot seg tilpasse lovens system innenfor en periode på seks måneder. Og av § 51 nr. 2 fjerde ledd fremgikk det at Arbeidstilsynet i "særlige tilfelle" kunne samtykke til reduksjon av den arbeidsfrie perioden. Av lovteksten følger det ingen grense for hvor stor reduksjonen kan være. Arbeidstilsynet hadde med andre ord en svært vid og skjønnsmessig kompetanse med hensyn til fastsetting av avvikende arbeidstidsordninger. Denne adgangen ble som en følge av arbeidstidsdirektivet⁶ betydelig innskrenket ved revisjon av arbeidsmiljøloven i 2005, særlig i forhold til de store arbeidstakerorganisasjonene.

Om dagens arbeidstidsnormering uttaler departementet at:

³ Meld. St. 29 (2010-2011) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv side 59.

⁴ Meld. St. 29 (2010-2011) side 60.

⁵ Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

⁶ Europaparlaments og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekt ved organisering av arbeidstida. (arbeidstidsdirektivet).

”Etter departementet sitt syn legg det systemet vi har i dag, med hovudrammer som kan fråvikast ved avtalar eller dispensasjon frå tilsynsstyresmaktene, godt til rette for balanserte løysingar tilpassa forholda i den enkelte verksemda.

Departementet meiner det er partane saman som er best eigna til å finne gode og tilpassa løysingar. Departementet meiner at partssamarbeid og medverknad, både på verksemdsnivå, bransjenivå og nasjonalt nivå, er svært viktige føresetnader for eit godt og velfungerande arbeidsliv.”⁷

Uttalelsene er betegnende for det avtalebaserte arbeidslivet vi har i dag. Svært sentralt i denne sammenheng står makten de store fagforeningene med innstillingsrett har ved spørsmål om avvik fra lovens normalordning av arbeidstiden. Som påpekt innledningsvis er det en oppfatning hos arbeidstakersiden at systemet ikke fungerer optimalt. Arbeidsgiverorganisasjonene har derfor tatt til orde for at Arbeidstilsynet må få adgang til å fatte vedtak om tillatelse til å fravike de normale arbeidstidsordningene i tilfeller der partene ikke kommer til enighet om en ordning, og en avvikende ordning må anses å være helse- og velferdsmessig forsvarlig.⁸ Dette for å motvirke at den rene avtaleadgangen fører til en vetorett for fagforeningene. Foreløpig er de ikke hørt med dette synspunktet. Hvorvidt maktbalansen mellom staten, arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene er tilfredsstillende med tanke på mulighetene for å strukturere arbeidsdagen er derfor et viktig og aktuelt spørsmål.

1.3 Sentrale begreper

1.3.1 Alminnelig arbeidstid

Arbeidstid er ”den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver”.⁹ Ordlyden innebærer at arbeidstiden omfatter både den tiden arbeidstakeren faktisk utfører arbeid

⁷ Meld. St. 29 (2010-2011) side 356.

⁸ Ot.prp.nr. 91 (2005-2006) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven (arbeidstid m.v.) side 11.

⁹ Aml. § 10-1 første ledd.

for arbeidsgiver, og den tiden han er tilstede på arbeidsplassen med mulighet for å utføre arbeid.¹⁰

Lovreglene trekker opp grensene for arbeidstiden. Den alminnelige arbeidstid er begrenset både med tanke på lengde¹¹ og plassering, herunder både når på døgnet arbeidet normalt skal skje¹² og hvilke dager det normalt skal være fri på¹³. Også daglig og ukentlig fritid er regulert i loven, og er dermed med på å begrense mengden arbeid.¹⁴ Til sammen definerer disse grensene rammen for hva som er å regne som normalordning av arbeidstiden, eller altså den alminnelige arbeidstid.

1.3.2 Avvikende arbeidstidsordninger

Det strikte og detaljregulerte systemet for alminnelig arbeidstid fordrer også behov for et avvikssystem som gir arbeidslivet den nødvendige fleksibilitet. Avvikende arbeidstidsordninger blir dermed en betegnelse på de ordninger som ikke følger lovens system for den normale arbeidstid. Det er i hovedsak to måter å fravike grensene for lovens normalordning om arbeidstid på: Det ene er å utvide arbeidstidens lengde.¹⁵ Det andre er å ha en annen plassering av arbeidstiden enn normalordningen tilsier.¹⁶

Typisk for en del avvikende arbeidstidsordninger er at de er organisert som skift- eller turnusarbeid. Skiftarbeid er i loven benevnt som enten døgnskategorisk eller helkontinuerlig, men er ikke nærmere definert.¹⁷ Døgnskategorisk skiftarbeid er det der arbeidstidsordningen går "sammenhengende døgnet rundt, men med stopp i helgene. Driften dekkes av flere arbeidstakere eller skiftlag som avløser hverandre i løpet av døgnet. Hver arbeidstaker har vanligvis like mange av hver type skift i løpet av

¹⁰ Se Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) om lov om arbeidstid og stillingsvern mv. side 315, jf. Rt. 2001 s. 418, på side 425.

¹¹ Aml. §§ 10-4 (alminnelig arbeidstid), 10-5 (gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid) og 10-6 (overtid).

¹² Aml. § 10-11 (nattarbeid).

¹³ Aml. § 10-10 (søndagsarbeid).

¹⁴ Aml. § 10-8 (daglig og ukentlig arbeidsfri).

¹⁵ Gjennom for eksempel gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden, ved avvikende ordninger med kortere daglig og ukentlig arbeidsfri, eller ved bruk av overtid.

¹⁶ For eksempel ved bruk av nattarbeid, eller søndags- og helgedagsarbeid.

¹⁷ Aml § 10-4 fjerde ledd bokstav a og femte ledd bokstav a.

skift- eller turnusperioden”.¹⁸ Helkontinuerlig skiftarbeid er det der driften også går sammenhengende gjennom helgen, altså drift helt uten stans.¹⁹ Turnusordninger er ordninger som benyttes når bemanningsbehovet er mer varierende avhengig av tid på døgnet eller hvilken dag det er tale om.^{20 21}

1.3.3 Definisjon av aktørene med formell innflytelse i arbeidstidsspørsmål

Loven fordeler på nærmere vilkår kompetanse til å gjøre unntak fra hovedreglene om alminnelig arbeidstid til ulike aktører i arbeidslivet. I hvilken grad avvik er tillatt, avhenger av hvilke aktører som er part i avtalen. Som bakgrunn for oppgaven er det nødvendig å definere de ulike aktørene som har fått tildelt formell innflytelse i arbeidstidsspørsmål, og kommentere noen av oppgavene de enkelte aktørene har.

Begrepene arbeidstaker og arbeidsgiver følger alminnelige arbeidsrettslige definisjoner, slik de er angitt i aml. § 1-8. Jeg går derfor ikke nærmere inn på disse her.

De øvrige aktørene som har innflytelse på arbeidstidsspørsmål er bygget opp i et system rundt arbeidsgiver og arbeidstaker. Selv om det i arbeidervernlovgivningen er knyttet en del rettigheter til den enkelte arbeidstaker, er rollen til de organene som representerer en mer samlet arbeidstakerside svært viktige. I denne sammenheng er det særskilt den lokale tillitsvalgt, verneombud og fagforeningene som er interessante aktører på arbeidstakersiden. I tillegg kommer det partssammensatte arbeidsmiljøutvalget, samt det offentlige organet Arbeidstilsynets rolle på det mer overordnede plan.

1.3.3.1 Den lokale tillitsvalgte

Begrepet ”tillitsvalgt” er ikke definert i arbeidsmiljøloven, men benyttes flere steder, blant annet i kapittel 10 om arbeidstid. I forarbeidene til loven drøftes begrepet i en annen sammenheng, men uttalelsen er av generell karakter og må anses å være en

¹⁸ NOU 2008: 17 Skift og turnus - gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid, side 30

¹⁹ NOU 2008: 17 side 30. Se også Arbeidstidsdirektivet artikkel 2 nr. 5.

²⁰ Henning Jakhelln m.fl., *Arbeidsrett.no*, 3. utgave, Oslo 2011, side 512.

²¹ I § 10-4 fjerde og femte ledd er det stilt opp særskilte grenser for arbeidsukens lengde for disse arbeidstidsordningene.

veiledning også i forhold til reguleringen av arbeidstid.²² Det fremgår av forarbeidene at den enkelte bestemmelse må fortolkes for å avgjøre hvem som skal betraktes som tillitsvalgt for arbeidstakerne.²³ Dette er en konsekvens av at det opereres med flere typer tillitsvalgt i arbeidslivet: både tillitsvalgt som er tilknyttet fagforeningen og får sine oppgaver regulert gjennom tariffavtalen, og tillitsvalgt for arbeidstakere som ikke er organiserte.²⁴ Departementet presiserer at begrepet "tillitsvalgt" i lovens forstand omfatter mer enn bare representanter for arbeidstakere som er organisert i tradisjonelle fagforeninger og valgt i henhold til en tariffavtale som virksomheten er bundet av. Videre uttales det at det avgjørende er "om de arbeidstakere som berøres av de konkrete spørsmål det er tale om, er representert".²⁵ Det må dermed gjøres en konkret vurdering i det enkelte tilfelle.

I sammenheng med denne avhandlingen er de tillitsvalgtes viktigste funksjon at de har en viss avtalekompetanse i forhold til avvikende arbeidstidsordninger. Dette henger særlig sammen med behovet for fleksibilitet i arbeidslivet og den nærhet til virksomheten tillitsvalgte har som gjør han eller hun til en egnet aktør. Avtalekompetansen varierer ut fra om bedriften er tariffbundet eller ikke. Dette som en følge av behovet for balanse mellom avtalepartene, der en tillitsvalgt med en fagorganisasjon i ryggen er ansett som en sterkere forhandlingspart.

1.3.3.2 Fagforeninger med innstillingsrett

Også fagforeninger er gitt særskilte rettigheter i arbeidsmiljøloven. Mest sentralt står fagforeninger med innstillingsrett²⁶ etter arbeidstvistloven²⁷ § 11 første ledd. Vilåret for å regnes som en fagforening med innstillingsrett er at den representerer "minst 10 000 arbeidere". Det er ingen andre aktører som har så vide muligheter til å fravike lovens arbeidstidsordninger som fagforeningene med innstillingsrett.

²² Jan Fougner og Lars Holo, *Arbeidsmiljøloven Kommentartutgave* (2006), side 393.

²³ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 121.

²⁴ Dette kan være en egen tillitsvalgt, eller så kan for eksempel verneombudet fungere som tillitsvalgt for uorganiserte arbeidstakere.

²⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) side 121.

²⁶ Begrepet innstillingsrett gjelder i utgangspunktet en rett til å fremsette forslag om medlemmer til arbeidsretten, og er i seg selv ikke relevant for avhandlingen.

²⁷ Lov 5. mai 1927 om arbeidstvister (arbtvl).

1.3.3.3 Verneombudet

Verneombudet er arbeidstakernes representant i helse-, miljø- og sikkerhetsspørsmål, og skal i utgangspunktet fungere i alle virksomheter.²⁸ Formålet med verneombudet er at arbeidstakernes interesser skal sikres i saker vedrørende arbeidsmiljøet.²⁹ Gjennom verneombudet får arbeidstakerne innflytelse og kontroll over gjennomføringen av vernekravene for arbeidstakerne. Dette gir verneombudet en viktig rolle i forbindelse med inngåelsen og overholdelsen av arbeidstidsordningene i en virksomhet.

1.3.3.4 Arbeidsmiljøutvalget

Arbeidsmiljøutvalget er som nevnt et partssammensatt samarbeidsorgan. Utvalget skal ha like mange representanter fra arbeidsgiveren og arbeidstakerne, og er dermed ikke en representant for arbeidstakersiden. Formannsvervet veksler mellom partene, og vil gjennom sin dobbeltstemme kunne avgjøre avstemminger med stemmelikhet.³⁰

Arbeidsmiljøutvalget er sentralt i bedrifters vernearbeid, og også dette organet har en rekke oppgaver knyttet til spørsmål om helse, miljø og sikkerhet. Av aml. § 7-2 første ledd fremgår det at arbeidsmiljøutvalgets formål er å "virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø" i virksomheten. Den oppgaven som er av størst interesse i denne sammenheng er at arbeidsmiljøutvalget skal behandle "helse- og velferdsmessige spørsmål" i forbindelse med arbeidstidsordninger.³¹

1.3.3.5 Arbeidstilsynet

Til slutt spiller Arbeidstilsynet en viktig rolle i vernet av arbeidstakerne fordi tilsynet har som oppgave å føre kontroll med at de offentligrettslige bestemmelsene i, og i medhold av, arbeidsmiljøloven overholdes, jf. aml. § 18.-1.³² Som en følge av dette har Arbeidstilsynet for eksempel kompetanse til å gi pålegg og fatte enkeltvedtak for å sikre at lovens bestemmelser følges. Tilsynet kan dermed gripe inn ved arbeidstidsordninger som ikke følger lovens system. Som jeg skal komme nærmere inn på etter hvert har

²⁸ Aml. § 6-1.

²⁹ Aml. § 6-2 første ledd.

³⁰ Aml. § 7-1 fjerde ledd.

³¹ Aml. § 7-2 annet ledd bokstav f.

³² For virksomhet offshore, er tilsvarende kompetanse tillagt Petroleumsstilsynet, jf. aml. § 18-1 annet ledd, jf. Forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften) (FOR-2010-02-12-158) § 67.

tilsynet mulighet til å utstede tillatelser vedrørende avvikende arbeidstidsordninger, men denne muligheten er de siste årene innsnevret betraktelig. Det er derfor et sentralt spørsmål hvilken kompetanse Arbeidstilsynet kan og bør ha.

1.3.4 Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakersidens medbestemmelsesrett spiller en sentral rolle i forbindelsen med lovens arbeidstidskapittel fordi arbeidstidsbestemmelsene åpner for større avtalefrihet enn det ellers er i arbeidsmiljøloven.³³

Utgangspunktet er at arbeidsgiver i kraft av den private eiendomsretten, og som en følge av overordningsforholdet etablert gjennom arbeidsavtalen, har styringsrett i sin virksomhet. Den delen av styringsretten som er relevant for avhandlingen er tradisjonelt definert som arbeidsgivers rett til å "organisere ... arbeidet" ³⁴. Dette gir uttrykk for en del av kjernen i styringsretten. Retten er en del av arbeidsgivers heteronome kompetanse, forutsetningen om at det er arbeidsgiver som tar de endelige avgjørelsene i forhold som vedkommer virksomheten, og på den måten kan han binde arbeidstaker.

Styringsretten og arbeidstidsbestemmelsene henger nøye sammen med arbeidstakers arbeidspåklit og lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver. Disse pliktene er en følge av arbeidsavtalen inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Ut fra avtalen er arbeidstaker forpliktet til å arbeide i den angitte arbeidstid eller i henhold til de bestemmelsene som fremgår av arbeidsavtalen. Gjennom arbeidsavtalen forplikter også arbeidstakeren seg til å respektere et underordningsforhold til arbeidsgiveren.

Arbeidsgivers materielle kompetanse til å pålegge arbeidstakerne den konkrete arbeidstid begrenses av flere skranker. I Seinvaktdommen er det av førstvoterende uttrykt slik:

³³ NOU 1999: 34 Nytt millennium – nytt arbeidsliv? Trygghet og verdiskapning i et fleksibelt arbeidsliv. Innstilling fra Arbeidslivsutvalget. Side 54.

³⁴ Rt. 2000 s. 1602, på side 1609.

”Innenfor de rammer som følger av lovgivningen, tariffavtaler og det individuelle arbeidsforhold, hører det under styringsretten blant annet å treffe bestemmelser om plasseringen av den daglige arbeidstid.”³⁵

Det siterte gjelder plasseringen av arbeidstiden. Imidlertid er det sikkert at også arbeidstidens lengde til en viss grad kan overlates til arbeidsgiver å bestemme over, i kraft av styringsretten.³⁶

1.3.5 Medbestemmelse, medvirkning og tariffautonomi

Arbeidstakersidens medbestemmelsesrett og medvirkningsrett er i dag svært viktige rettigheter. Disse har vokst frem i arbeidslivet gjennom utviklingen fra industrisamfunn til dagens kunnskapsbedrifter. Medbestemmelse og medvirkningsrett er sett på som goder som gir større fleksibilitet i arbeidslivet og bedre vilkår for arbeidstakerne. Begrepene medbestemmelse og medvirkning er imidlertid ikke definert i arbeidervernlovgivningen. Heller ikke i teorien er begrepene anvendt konsekvent.³⁷

En naturlig måte å skille begrepene fra hverandre på, er å anse *medbestemmelse* som betegnelsen på de prosesser der arbeidstakersiden har vetorett eller rett til å være delaktig i å treffe bindende beslutninger, for eksempel når arbeidstakersiden utgjør en avtalepart ved inngåelse av avvikende ordninger for omfanget av overtidarbeid.³⁸ *Medvirkning* kan da anses som de situasjoner der arbeidstakersiden har rett til å ta del i diskusjonene, uten at bindende beslutninger treffes. Eksempelvis retten for arbeidstakersiden (tillitsvalgte) til å delta i drøftelse om nødvendigheten av overtidarbeid før avgjørelser blir tatt.³⁹ Ettersom oppgaven i stor grad dreier seg om inngåelser av avtaler vedrørende avvikende arbeidstidsordninger, er det medbestemmelsesretten som vil stå mest sentralt.

³⁵ Rt. 2009 s. 1465 *Seinvaktdommen*, avsnitt (35).

³⁶ Eksempelvis bruken av overtidarbeid innenfor visse rammer, se aml. § 10-6 fjerde ledd.

³⁷ NOU 2010: 1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet, side 15.

³⁸ Se for eksempel aml. § 10-6 niende ledd.

³⁹ Se aml. § 10-6 tredje ledd.

Når man vurderer de ulike påvirkningsmulighetene arbeidstakersiden har, er det viktig å være bevisst på hvilke rettigheter som er tildelt den enkelte arbeidstaker, og rettigheter som er gitt som kollektive maktmidler for arbeidstakersiden. Dette kan man se på som arbeidstakers direkte og indirekte påvirkningsmuligheter, eller privatautonomi og kollektiv autonomi (tariffautonomi). Som oppgaven vil vise er det store forskjeller på hvilken gjennomslagskraft den enkelte arbeidstaker har sammenliknet med arbeidstakerorganisasjonene.

1.4 Grunnleggende hensyn bak arbeidstidsreguleringen

Reguleringen av arbeidstiden har tradisjonelt vært et omstridt tema som følge av de grunnleggende hensyn som trekker i forskjellig retning og representerer motstridende interesser. Den sammensatte vurderingen bak arbeidsmiljølovens forsøk på å balansere mellom arbeidstakernes behov for ivaretagelse av fysisk og psykisk helse, og virksomhetenes behov for tilpasningsdyktige og fleksible arbeidstakere som grunnlag for produksjon og lønnsomhet, kommer særlig på spissen i lovbestemmelsene om arbeidstidsordninger. Også spenningen mellom individets ønske om valgfrihet og samfunnets interesse for et inkluderende arbeidsliv, med lav grad av sykefravær og tidlig pensjon, er tydelig.

Hensynene som begrunner arbeidstidsreguleringens mål om å verne arbeidstakerne kan kort oppsummeres som helse, sikkerhet og velferd. Illustrerende er forarbeidene til arbeidsmiljøloven fra 1977 der det understrekes at formålet med regulering av arbeidstiden er å "sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger".⁴⁰ Bak ønsket om en slik balanse ligger både menneskelige og samfunnsøkonomiske betraktninger.

Hensynet til helse og sikkerhet henger tett sammen. For det første er det et mål i seg selv at arbeidstakerne er friske og dermed har mulighet til å være i arbeid. Dette sparer samfunnet for store kostnader, i tillegg til å ha en stor egenverdi for enkeltmennesket. For det andre er både fysisk og psykisk helse viktig for å motvirke ulykkesrisiko på

⁴⁰ Ot.prp. nr. 41 (1975–1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø, side 36. Se også aml. § 4-1 annet ledd og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 151 til illustrasjon.

arbeidsplasser, særlig i for eksempel industri med store maskiner, der det kreves årvåkenhet av arbeidstakerne. Ved å sette grenser for arbeidstidens omfang og plassering, kan faren for overbelastning eller feilbelastning, og andre skader hos arbeidstakerne, reduseres. Grensene kan også motvirke at arbeidstakeren blir utsatt for press fra arbeidsgiver vedrørende for eksempel å øke arbeidsmengden.

Perspektivet kan også være enda bredere og omfatte de mange omsorgsoppgaver for barn, ektefelle og foreldre som en arbeidstaker kan være nødt til, eller ha ønske om, å utføre i løpet av arbeidslivet. Videre kan en god balanse mellom arbeid og fritid gjøre det lettere å delta og engasjere seg i samfunnet på andre måter som kan være verdifulle både for den enkelte og samfunnet. Disse perspektivene nærmer seg det mer rene velferdsperspektiv, som har blitt viktigere den senere tid, med økt fokus på selvutvikling og livsutfoldelse. Ettersom oppgavens tema er rettet mot muligheten til å avvike normalordningen av arbeidstiden ved økt arbeidstid eller avvikende plassering, er ikke velferdsperspektivet så fremtredende i denne sammenheng. Det er imidlertid viktig å være klar over fremveksten av dette hensynet, som en motvekt til nettopp utviklingen av avviksordninger som gir økt arbeidsbelastning. Dette grunnleggende hensynet kan også forklare noe av bakgrunnen for fokuset på arbeidstakersidens medbestemmelsesrett i arbeidstidsspørsmål, som er svært sentralt i oppgaven.

Begrensninger i den enkelte arbeidstakers arbeidstid vil kunne føre til at arbeidsgiver sysselsetter flere arbeidstakere for å dekke bedriftens behov, og dermed bidrar til minsket arbeidsledighet. Slike restriksjoner fører også med seg en viss konkurranseregulerende effekt mellom de ulike virksomheter som er nødt til å følge de samme grensene for arbeidstidens lengde og plassering.

Det som taler mot et gjennomregulert system med grenser for arbeidstidens omfang og plassering, er bedriftenes behov for å utnytte sine ressurser på en effektiv måte. Gjennom fleksibilitet og tilgjengelig arbeidskraft kan dette behovet ivaretas, for eksempel ved bruk av turnus- og skiftordninger. For verdiskapningen i samfunnet, og virksomheten, er det klart at muligheten til å produsere kontinuerlig, og på den måten utnytte virksomhetens ressurser fullt ut, er vesentlig.

Også hensynet til den enkelte arbeidstakers selvbestemmelse og arbeidsgiverens styringsrett kan trekkes frem som argumenter mot et system med strenge grenser for arbeidstiden. Det fremheves likevel i forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 at hensyn til bedriftene og produksjonen må ivaretas gjennom lovgivningen, men at "hensynet til arbeidstakerens vernemessige og sosiale behov må tillegges størst vekt".⁴¹

Spenningen mellom, og avveilingen av, hensynene som taler for og imot et system med regulering og begrensning av arbeidstiden er viktig for å forstå begrunnelsen for dagens rettstilstand. Det er i dette spenningsfeltet spørsmål rundt ordningen med at fagforeninger med innstillingsrett har adgang til å inngå avtaler med arbeidsgiver vedrørende avvikende arbeidstidsordninger oppstår. I lys av de grunnleggende hensyn bak arbeidstidsreguleringen, kan det problematiseres hvorvidt det er disse partene, og ikke den enkelte arbeidstaker, eller staten som lovgiver, som er best til å ivareta behovet for balansegang mellom de ulike hensynene, og den nødvendige fleksibilitet i arbeidslivet.

1.5 Avgrensning av oppgaven

Spørsmål om arbeidstakernes medbestemmelsesrett er sentralt på flere områder i arbeidslivet, og avhandlingen må derfor først og fremst avgrenses mot dette, ettersom det kun er påvirkningsmuligheter vedrørende avvikende arbeidstidsordninger som er tema. Det avgrenses derfor mot den medbestemmelsesrett som følger av spesiallovgivningen som gir arbeidstakere rett til fast representasjon i virksomhetens styrende organer.⁴²

Innenfor arbeidervernlovgivningen er det nødvendig å avgrense mot enkelte muligheter til medbestemmelse for arbeidstakeren. Loven stiller på nærmere vilkår opp rett til fleksibel eller redusert arbeidstid for den enkelte arbeidstaker.⁴³ Dette er en del av arbeidstakerens individuelle arbeidsvilkår og vil derfor ikke tas opp i oppgaven.

⁴¹ Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) side 36.

⁴² I slike organer har arbeidstakeren gjerne en videre og mer generell medbestemmelsesrett i forhold til alminnelige beslutninger, enn det som er tema for oppgaven.

⁴³ Aml. § 10-2 tredje og fjerde ledd.

Oppgaven skal konsentreres rundt grensene for arbeidstidsordningene i arbeidsmiljøloven, og kompetansen til å fravike disse grensene. Fokuset skal være på arbeidstidsordninger som er lengre eller mer ugunstige for arbeidstaker enn det den alminnelige arbeidstidsordningen etter loven er. Det vil derfor ses bort fra arbeidstakere i ledende og særlig uavhengige stillinger, ettersom disse i stor grad er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid.⁴⁴ Heller ikke ordninger med passivt arbeid og unntak gjort fordi arbeidstaker bor langt fra arbeidsstedet vil behandles nærmere.⁴⁵

I lys av oppgavens omfang vil jeg ikke gå lenger tilbake i tid enn til den første mer generelle arbeidervernloven fra 1892. Det avgrenses også i de internasjonale kildene som vil bli omtalt. Helt tilbake til begynnelsen av 1900-tallet har konvensjoner fra Den Internasjonale Arbeiderorganisasjon hatt betydning for norsk arbeidsrett. Det er blant annet gitt konvensjoner om forhandlings- og organisasjonsrett som utgjør et viktig fundament for den kollektive arbeidsretten. I dag er det imidlertid EØS-retten som i størst grad påvirker de norske bestemmelsene om arbeidstid, og oppgaven er derfor konsentrert om dette.

Arbeidstidsbestemmelsene i lovgivningen bærer preg av å være detaljregulering, og det er verken hensiktsmessig eller mulig å ta for seg alle detaljene i endringene gjennom tidene, eller i gjeldende rett, i en masteroppgave. Det vil derfor bli gjort et utvalg av de mer sentrale og interessante bestemmelsene og endringene. Jeg vil av samme grunn heller ikke gå nærmere inn på de ulike forskriftene som utfyller loven og gir alternative arbeidstidsordninger for enkelte yrkesgrupper.

1.6 Oversikt over rettskildebildet

Den enkelte arbeidstakers arbeidstid reguleres av et sammensatt system med rettskilder som bygger på hverandre. For arbeidstakeren er utgangspunktet at hans arbeidstid er regulert i arbeidsavtalen mellom han og arbeidsgiver⁴⁶, herunder kommer den frihet arbeidsgiver har som følge av styringsretten. Arbeidsavtalen må imidlertid holdes innenfor grensene av en (eventuell) lokal tariffavtale mellom arbeidsgiver og

⁴⁴ Aml. § 10-12 første og annet ledd.

⁴⁵ Aml. § 10-4 annet ledd, og § 10-12 sjette og syvende ledd.

⁴⁶ Aml. § 14-6 bokstav j.

arbeidstakernes tillitsvalgte. Rammen for den lokale avtalen reguleres igjen av en (eventuell) landsomfattende overenskomst.

Tariffavtaler er i arbeidstvistloven definert som en “avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold”.⁴⁷ Poenget er at avtalen må fastsette normer for et ubestemt antall arbeidsavtaler.⁴⁸ Det finnes i hovedsak tre typer tariffavtaler: hovedavtaler mellom en arbeidsgiver- og en arbeidstakerforening, landsoverenskomster mellom to parter innenfor en bransje, og lokale særavtaler mellom den enkelte bedrift og den lokale fagforeningens avdeling.⁴⁹ I arbeidstidsreguleringen skilles det mellom tariffavtaler gjort mellom arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte, på vegne av fagforeningen (lokale tariffavtaler), og mellom arbeidsgiver og arbeidstakers fagorganisasjon (overenskomster). I tillegg kommer de konkrete turnusavtalene i den enkelte bedrift. Den største forskjellen er hvor vid kompetansen til å avtale avviksordninger er. Tariffavtalene binder ikke bare organisasjonen som inngår avtalen med arbeidsgiver, men også medlemmene som blir representert av organisasjonen.

Over disse avtalerettslige nivåene, følger arbeidsmiljøloven kapittel 10 om arbeidstid med forskrifter, som begrenser avtalefriheten gjennom systemet med normalarbeidstid og avvikende arbeidstidsordninger. Det er nettopp som en følge av arbeidsmiljølovens regulering av kompetansen til å avvike arbeidstidsordningene at avtaleadgangen gjennom tariffavtaler og arbeidsavtaler får sin gjennomslagskraft. Som tidligere nevnt, gir loven til dels svært vid adgang til å fravike normalordningen gjennom tariffavtaler mellom fagforeninger med innstillingsrett og arbeidsgiver.⁵⁰ Lovens bestemmelser virker derfor i stor grad som minimumsrettigheter for den enkelte. I lys av dette har de landsomfattende overenskomstene og de lokale tariffavtalene relativt stor betydning for regulering av arbeidstiden til den enkelte i dag.

Arbeidstid er et tema som er svært aktuelt internasjonalt. Som en følge av dette er Norge bundet av flere ulike internasjonale avtaler vedrørende arbeidstidsregulering.

⁴⁷ Arbtvl. § 1 nr. 8.

⁴⁸ Henning Jakhell, *Oversikt over arbeidsretten*, 4. utgave, Oslo 2006 side 549.

⁴⁹ Jakhell (2006) side 102.

⁵⁰ Aml. § 10-12 fjerde ledd.

Ettersom Norge er bundet av EØS-avtalen, spiller EØS-rett en særlig viktig rolle. I dag er arbeidstidsdirektivet derfor den mest sentrale internasjonale kilden, som legger klare føringer på norsk rett fordi det inneholder en del minimumsregler som skal forbedre arbeidstakernes arbeidsvilkår. Direktivet har hatt særlig innvirkning på hvordan avtaleadgangen vedrørende avvikende arbeidstidsordninger mellom fagforeninger med innstillingsrett og arbeidsgiver har utviklet seg, og det er som følge av direktivet at fagforeningene har en form for vetorett i enkelte tilfeller.

Når det gjelder rettspraksis, er den ikke særlig omfattende på dette eksplisitte området. Det er ikke ofte at en sak vedrørende reguleringen av arbeidstidens grense og omfang i den form som er tema i oppgaven kommer til rettsapparatet. Delvis er dette fordi det er utstrakt bruk av avtalerett og delvis på grunn av den kompetanse Arbeidstilsynet har. Spørsmålet om inngåelse av arbeidstidsavtale på visse vilkår, eller nektelse av å inngå slik arbeidstidsavtale, har imidlertid kommet på spissen i enkelte saker der problemet har vært forholdet til tariffavtalen og overenskomster. Dette vil bli tatt opp mot slutten av oppgaven.

Det er heller ikke skrevet særlig mye som problematiserer grensene for og fordelingen av kompetanse til å fravike arbeidstidsbestemmelsene i juridisk teori. De konkrete lovbestemmelsene er derimot naturligvis stadig kommentert i for eksempel kommentarutgaver til arbeidsmiljøloven.

Ettersom arbeidstidsbestemmelsene er lovregulert, må utgangspunktet tas i arbeidsmiljøloven. Det må selvsagt også ses nærmere på begrunnelsen for bestemmelsene som delvis er å finne i arbeidstidsdirektivet og i lovens forarbeider. For å få oversikt over det helhetlige bildet blir det nødvendig å se noe nærmere på tariffavtalene, men da kun som illustrasjon. Hva som kan bestemmes i en arbeidsavtale, vil ikke være et særskilt tema.

På denne bakgrunn blir hovedspørsmålet i oppgaven i forhold til rettskildene hvordan den lokale arbeidstidsavtalen (tariffavtalen), med hjemmel i en landsomfattende overenskomst, kan fravike arbeidsmiljølovens system for alminnelige

arbeidstidsordninger. Herunder kommer spørsmålet om i hvilken utstrekning arbeidstidsdirektivet setter grenser for lovens avviksordning.

1.7 Oppgavens oppbygning videre

I det videre vil jeg først ta for meg noen historiske utviklingstrekk rundt arbeidstidsreguleringen i del 2. I del 3 blir tema gjeldende rett for omfanget og plasseringen av arbeidstiden, herunder de ulike aktørene med medbestemmelsesretts mulighet for å fravike arbeidstidsbestemmelsene. Deretter vil jeg drøfte balansegangen mellom arbeidstakernes behov for vern gjennom lovgivningen opp mot arbeidsgivers krav om fleksibilitet i arbeidslivet i del 4. I denne sammenheng vil jeg særskilt komme inn på vurderingen av dagens ordning der fagforeningene med innstillingsrett er gitt kompetanse til å inngå avtaler om avvikende arbeidstidsordninger uten at det finnes noen form for overordnet myndighet som kan fatte avgjørelser i konflikter mellom partene. Til slutt vil jeg gi noen avsluttende bemerkninger til oppgavens tema i del 5.

Det historiske perspektivet vil i all hovedsak konsentreres i oppgavens del 2. I oppgavens øvrige deler er det gjeldende rett etter arbeidsmiljøloven fra 2005 det refereres til dersom ikke annet er eksplisitt sagt.

2. ARBEIDSTIDSBESTEMMELSENE I ET HISTORISK PERSPEKTIV

2.1 Innledning

Den første mer generelle lovreguleringen av arbeidervernet kom med fabrikktilsynsloven i 1892.⁵¹ Fra dette utgangspunktet har lovgivningen blitt reformert, utvidet og omarbeidet frem til dagens arbeidsmiljølov fra 2005. Det kan være grunn til å fremheve noen sentrale, generelle, utviklingstrekk ved arbeidstidsbestemmelsene som bakgrunn for oppgavens tema. Dette er forutsetningene for utarbeidelsen av systemet for arbeidstakersidens medbestemmelse i arbeidstidsspørsmål.

I hovedsak kan utviklingen sies å ha skjedd på særlig tre områder: utviklingen av hensynene bak reguleringen, utviklingen av hvordan rettsområdet blir regulert og utviklingen av hva som er tema for reguleringen.

Hensynene bak reguleringen av arbeidstidsordninger har blitt utvidet fra helse- og sikkerhetsperspektivet, til å omfatte også en god del velferd for arbeidstakeren gjennom blant annet medbestemmelse.

På det normative plan har reguleringen av arbeidstiden utviklet seg enormt. Dette har sammenheng med de sterke hensynene bak lovgivningen som trekker i ulik retning, og de mange partene som er en del av arbeidslivet. Fra å være et anliggende som i stor grad var tillagt arbeidsgiver i kraft av styringsretten, og regulert i de individuelle arbeidsavtaler, ble det innført strikte lovregulerte system for arbeidstiden, før det igjen ble åpnet for i større grad å avtale seg bort fra lovens regulering. Underveis i denne utviklingen har også tariffavtalene spilt en viktig rolle ved å gå lengre i vernet av arbeidstakerne enn lovgivningen har gjort. Den normative reguleringen har også blitt påvirket av internasjonal rett, men dette er aller mest aktuelt i forhold til den nyeste arbeidsmiljøloven. Det er i vekselvirkningen mellom de ulike kildene at den normative utviklingen skjer.

⁵¹ Lov 27. juni 1892 om Tilsyn med Arbeide i Fabrikker m. v. (Fabrikktilsynsloven)

Et generelt trekk ved reguleringen er at arbeidstiden først er begrenset gjennom en rett til fritid, før det har blitt fulgt opp av direkte bestemmelser om arbeidstidens lengde. Det er også fremtredende at reguleringen av arbeidstidens plassering var et ganske tidlig utviklingstrekk, som har holdt seg mer konstant gjennom tidene. En naturlig konsekvens av at arbeidstidens lengde og plassering etter hvert ble inngående regulert, var at behovet for fleksibilitet ble mer påtrengende, og derfor er avvikskompetansen mer omfangsrik i moderne tider.

2.2 Den historiske utviklingen av arbeidstidsbestemmelsene fra 1892 til 1976 – fremveksten av arbeidervernet

Nettopp hensynet til helse og sikkerhet var en stor del av begrunnelsen bak den første fabrikktilsynsloven fra 1892, og dette vises også i tema for reguleringen, som tok sikte på å forebygge ulykker og helsefare i "fabrikmæssig dreven Virksomhed", jf. § 1.

Arbeidstiden for voksne arbeidere ble derimot ikke regulert, det var i hovedsak de helt grunnleggende behov for sikkerhet for liv og helse som kom til uttrykk. Dette til tross for at forslag om lovfesting av en maksimalarbeidsdag på ti timer var fremholdt av Arbeiderkommisjonen av 1885 i 1887. Kommisjonen begrunnet sitt forslag om ti timers daglig arbeidstid med ønsket om å gi arbeiderne mer fritid og dermed større mulighet til å kunne utvikle seg som selvstendige individ som kunne ta del i styringen av samfunnet.⁵² Altså et formål som er gjenkjennelig i nyere lovgivning og egentlig dreier seg mer om velferd enn helse og sikkerhet. Arbeidsgiverne fryktet derimot særlig at normalarbeidsdagen ville "virke tilintetgjørende på en stor del av de mindre handverksbruk", og forslaget ble ikke fulgt opp.⁵³

Det ble imidlertid slått fast i fabrikktilsynsloven § 27 at som hovedregel skulle det ikke arbeides "[f]ra Kl. 6 Aften før en Søn- eller Helligdag til næste Dags, eller, naar to eller flere Helligdage følger paa hinanden, til den sidste Helligdags Aften Kl. 10".

Bestemmelsen er videreført i lovgivningen helt frem til og med dagens arbeidsmiljølov.⁵⁴

⁵² Øyvind Bjørnson, *100 år for bedre arbeidsmiljø: 1893 – 1993: Arbeidstilsynet 100 år*, Oslo (1993) side 260 flg.

⁵³ *Op.Cit.* side 262.

⁵⁴ Aml. § 10-10 første ledd.

Fra denne spede begynnelse, ble sammenhengen mellom helse, sikkerhet og arbeidstid et stadig mer sentralt tema i lovgivningen. I første omgang førte det til fokus på reduksjon i arbeidsmengden.

Det er tydelig sammenheng mellom fremveksten av fagbevegelsen og reguleringen av arbeidstiden som en begrensning i arbeidsgivers styringsrett. I tiden frem mot 1920 ble fagbevegelsen en maktfaktor i samfunnet, og arbeidstid og lønn ble regulert gjennom tariffavtaler.⁵⁵ Eksempelvis ble det i Verkstedsoverenskomsten fra 1907 (VO 1907) oppstilt bestemmelser om både lønn, alminnelig arbeidstid, og overtidsarbeid og nattskift.⁵⁶ Til illustrasjon kan det trekkes frem at ukentlig arbeidstid høyst skulle være 57 timer. Det er også spesielt at det allerede her ble stilt vilkår for bruk av overtidsarbeid, noe som ikke var tilfelle i lovgivningen på dette tidspunkt.⁵⁷ Dermed kunne Norsk Jern- og metallarbeiderforbund påberope tariffbrudd for bruk av overtidsarbeid som ikke var i tråd med overenskomsten flere år før lovgivningen regulerte tilsvarende. Historien viser at nye rettigheter for arbeidstakerne som har vært gitt gjennom tariffavtaler, ofte har vært fulgt av lovendringer.

I arbeidervernlovgivningen ble først den daglige fritid begynt regulert i fabrikktilsynsloven fra 1909⁵⁸: Det ble innført rett til minst en time fri til ”middagshvile” dersom arbeidet varte over åtte timer, jf. § 25.⁵⁹

I arbeiderbeskyttelsesloven fra 1915⁶⁰ ble arbeidstidsspørsmålet for voksne mer omfattende regulert i lovverket. Det ble for første gang i lovgivningen satt grenser for både arbeidstidens og fritidens omfang for voksne mannlige arbeidere. Arbeidstiden skulle ikke overstige ti timer daglig og 54 timer ukentlig.⁶¹ I § 23 nr. 5 ble det også bestemt at arbeidstakere skulle ha rett på sammenhengende fritid på minst 24 timer

⁵⁵ Bjørnson side 262.

⁵⁶ VO 1907 henholdsvis § 1 flg., § 7 og § 8.

⁵⁷ VO 1907 § 8.

⁵⁸ Lov 10. september 1909 om Tilsyn med Arbeide i Fabrikker m. v.

⁵⁹ Den nye fabrikktilsynsloven utvidet også virkeområdet for lovgivningen betraktelig, jf. § 1.

⁶⁰ Lov 18. september 1915 om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter.

⁶¹ § 23 nr. 1.

ukentlig. Også bruken av overtidsarbeid ble regulert.⁶² Det ble derimot ikke stilt vilkår for overtidsarbeidet, noe som kan tilsi at den alminnelige arbeidstid i realiteten var høyere enn de grensene som fremgikk av loven. Den alminnelige arbeidstids plassering ble definert til tidsrommet mellom seks om morgenen og ni om kvelden⁶³, en ordning som er videreført frem til og med dagens arbeidsmiljølov,⁶⁴ og det ble gitt restriksjoner på bruk av nattarbeid i § 24.

Fagbevegelsens sterke politiske innflytelse kan illustreres med at loven fra 1915 allerede i 1919 ble endret slik at grensene for normalarbeidsuken ble redusert fra 54 timer til 48 timer.⁶⁵ Det ble samtidig bestemt at alminnelig arbeidstid ikke skulle være over 8,5 timer daglig, jf. § 23 nr. 1. Med den ukentlige begrensningen på 48 timer arbeid, samt kravet om 24 timer sammenhengende fritid, innebar endringen av loven at det ikke var tillatt å arbeide mer enn i gjennomsnitt åtte timer daglig, seks dager i uken.

I forbindelse med den nevnte endringsloven ble det også for første gang innarbeidet regler om at overtidsarbeid var forbudt unntatt i visse tilfeller som loven regnet opp, i nytt annet ledd til § 26. Her ble altså reglene fra VO 1907 fulgt opp. Reglene om overtidsbegrensninger var et viktig tiltak for å sikre omgåelser av arbeidstidsreguleringen vedrørende arbeidstidens omfang for arbeidstakere som var uorganiserte. Med denne bestemmelsen begynte dermed også reglene om arbeidstidens alminnelige grense å få faktisk virkning.

Frem til lov om arbeidervern⁶⁶ i 1936 var arbeidervernlovgivningen konsentrert om den nye industrialiseringen, med fokus på arbeidsforholdene i fabrikkene. Loven fra 1936 blir ansett som den første alminnelige arbeidervernlov fordi virkeområdet til loven var sterkt utvidet i forhold til de tidligere lover. Blant annet på denne bakgrunn ser vi det første eksempel på at norsk lovgivning eksplisitt gir hjemmel for gjennomsnittsberegning av ukentlig arbeidstid:

⁶² § 27 sammenholdt med § 26.

⁶³ § 23 nr. 3.

⁶⁴ Aml. 2005 § 10-11 første ledd, første punkt, og annet ledd.

⁶⁵ Endringslov av 11. juli 1919 nr. 2 til arbeiderbeskyttelsesloven.

⁶⁶ Lov 19. juni 1936 nr. 8 om arbeidervern.

Av loven fremgår det at den alminnelig arbeidstid ikke skal være over åtte timer daglig.⁶⁷ I § 17 nr. 3 åpnes det for at departementet kan samtykke til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden slik at den "i løpet av høist 6 uker blir gjennemsnittlig 48 timer i uken". Det var imidlertid en forutsetning at bedriften eller arbeidets art nødvendiggjorde en uregelmessig fordeling av arbeidstiden, og sammenholdt med kravet om at departementet måtte samtykke, er regelen relativt mye snevrere enn adgangen til gjennomsnittsberegning i dag.

Arbeidstidsregulering var også et viktig tema i forbindelse med lov om arbeidervern fra 1956.⁶⁸ Begrunnelsen for reduksjonen av arbeidstiden i denne loven markerer en prinsipiell forflytning fra det rene fokus på tålegrensen for arbeidstakernes vern og velferd, til et bredere sosialt og økonomisk perspektiv. Departementet vurderte i forarbeidene forholdene mellom arbeidstid, produksjonsmuligheter og lønnskostnader inngående, og kom til at det var grunnlag for å nedsette arbeidstiden til 45 timers arbeidsuke.⁶⁹ ⁷⁰ Dette var i tråd med daværende fellesoverenskomst mellom N.A.F og LO.⁷¹ Allerede i 1968 ble igjen arbeidstidsbestemmelsene endret, og satt ned til 42,5 timer arbeidstid per uke.⁷²

Loven fra 1956 markerer et viktig skifte i utviklingen av bestemmelser om arbeidstid ettersom det åpnes for et mer avtalebasert arbeidsliv der tariffavtaler får en enda viktigere rolle. Fra dette tidspunktet er lovens system for arbeidstidsordninger mer dobbeltsporet; med et relativt strengt system i loven, men med adgang for vide avvik for de store aktørene i arbeidslivet. Dette var en følge av utviklingen av arbeiderbevegelsen, som hadde vokst seg så sterk at det var jevnere styrkeforhold mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, slik at muligheten til å forhandle frem balanserte ordninger var større.⁷³ Derfor ble det åpnet for at fagforeninger med innstillingsrett kunne inngå tariffavtaler om avvikende ordninger av arbeidstiden, men kun med hensyn til bruken

⁶⁷ § 17 nr. 1.

⁶⁸ Lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern.

⁶⁹ Ot.prp. nr. 17 (1958) Om lov om endringer i lov om arbeidervern av 7. desember 1956, side 66 flg.

⁷⁰ Reduksjonen i arbeidstid ble innført ved endringslov av 28. november 1958.

⁷¹ Bjørnson side 263.

⁷² Endringslov av 10. mai 1968.

⁷³ Fougner side 23-24.

av nattarbeid⁷⁴ og grensene for arbeidstidens lengde.⁷⁵ Odd Friberg skriver om dette at "[n]år spørsmålet om en arbeidstidsforkorting således i første rekke gjelder valg mellom større inntektsøkning eller mer fritid, vil det være naturlig at et slikt spørsmål blir ordnet ved tariffavtale...", og det er vel relativt betegnende som begrunnelse for utviklingen.⁷⁶

2.3 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø 1977 – med større fokus på arbeidsmiljøet og fleksibilitet i arbeidslivet

Samlet markerer loven fra 1977 en klar overgang fra et arbeidsmiljø under offentlig kontroll, til et arbeidsliv der virksomhetenes selvstyre og ansvar kommer i sentrum. Det kan sies at man faller tilbake på et system som likner mer på hvordan det var før arbeidstidsordningene ble lovregulert. Forskjellen er at loven nå oppstiller yttergrenser og fordeler kompetanse, i motsetning til da det i større grad var tale om den sterkestes rett.

Etter loven fra 1977 var arbeidstidens maksimalgrense på 40 timers arbeidsuke og ni timers arbeidsdag.⁷⁷ Våren 1986 ble 37,5 timers arbeidsuke innført for store deler av det tariffregulerte arbeidsliv, og denne begrensningen er ikke fulgt opp i lovgivningen. Bruken av gjennomsnittsberegning ble også regulert, og nå slik at utgangspunktet var arbeidstiden i løpet av ett år gjennomsnittlig skulle følge hovedregelen om alminnelig arbeidstid i § 46, men "ikke overstige 48 timer i løpet av noen enkelt uke".⁷⁸ Regelen er fulgt opp også i dagens lovgivning, uten de store endringer.⁷⁹

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven av 1977 fremheves det at en hovedmålsetting er å sikre arbeidstakernes deltakelse og innflytelse ved utformingen av deres arbeidsmiljø.⁸⁰ Også fagbevegelsens rolle ble enda mer sentral: en av målsettingene i den nye loven var at den skal gi grunnlag for at "virksomhetene selv kan løse sine arbeidsmiljøproblemer i

⁷⁴ Bjørnson side 263.

⁷⁵ § 23 nr. 6, jf. endringslov av 10. mai 1968.

⁷⁶ Odd Friberg, *Arbeidervernloven med kommentarer*, 7. utgave, Oslo 1973 side 116.

⁷⁷ Aml. 77 § 46 nr. 2.

⁷⁸ Aml. 77 § 47 nr. 1.

⁷⁹ Aml. 05 § 10-5 første ledd.

⁸⁰ Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. Side 8.

samarbeid med arbeidslivets organisasjoner og med kontroll og veiledning fra offentlig myndighet”.⁸¹ Målsettingen om større innflytelse for arbeidstakerne skulle også nås gjennom pliktig opprettelse av arbeidsmiljøutvalg i større bedrifter.

Loven innfører et avvikssystem med kompetansefordeling liknende det vi kjenner i dagens lovgivning: det åpnes for avvik fra arbeidstidslovgivningen gjennom lokale avtaler, vedtak i arbeidsmiljøutvalget⁸², ved særskilt tillatelse fra Direktoratet for Arbeidstilsynet⁸³ og gjennom avtaleadgang for fagforeninger med innstillingsrett⁸⁴. Fagforeningene med innstillingsrett ble fra 1984 gitt utvidet adgang til å fravike lovens regler ved nattarbeid, søndag- og helgedagsarbeid, og overtidbestemmelsene,⁸⁵ og fikk dermed rett til å både fravike lovens bestemmelser om arbeidstidens lengde og plassering.⁸⁶ Bestemmelsen kan sammenliknes med dagens arbeidsmiljølov § 10-12 fjerde ledd.

Da EFs Rådsdirektiv om arbeidstid av 1993⁸⁷ ble implementert i norsk rett i 1998⁸⁸, ble den generelle dispensasjonsadgangen Direktoratet for Arbeidstilsynet hadde i aml. § 41 fjerde ledd, innskrenket slik at beregningsperioden for avvikende arbeidstidsordning ble tidsbegrenset til høyst seks måneder.⁸⁹ Den samme innskrenkningen ble gjort i reglene om gjennomsnittsberegning etter godkjenning fra Arbeidstilsynet.⁹⁰ Også reglene om bruken av overtid ble begrenset som en følge av direktivet.⁹¹

⁸¹ Aml. 77 § 1 nr. 3.

⁸² Utvalget fikk kompetanse til å fatte vedtak om nattarbeid og utvidet overtid, men dette ble senere opphevet.

⁸³ Aml. 77 § 41 fjerde ledd.

⁸⁴ Den generelle bestemmelsen vedørende fagforeningene kom inn i loven ved Lov 06. januar 1995 om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

⁸⁵ Aml. 77 § 45A og § 50 nr. 5, jf. Lov 30. mars 1984 nr. 12 om endring i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

⁸⁶ Denne kompetansen ble senere samlet i aml. 77 § 41 femte ledd, en forenkling av tidligere system, gjort av hensyn til lovens tilgjengelighet.

⁸⁷ Rådsdirektiv 93/104/EF av 23. november 1993 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden (Arbeidstidsdirektivet 93).

⁸⁸ Lov 30. april 1998 nr. 24 om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven).

⁸⁹ Jf. Arbeidstidsdirektivet 93 artikkel 17 nr. 4.

⁹⁰ I § 47 nr. 3.

⁹¹ Fougner side 407.

3. GJELDENDE REGULERING AV ARBEIDSTIDEN

3.1 Avvikende arbeidstidsordninger etter gjeldende rett

I utgangspunktet er reglene om grensene for arbeidstidens lengde ufravikelige til ugunst for arbeidstakeren.⁹² Imidlertid er det som tidligere nevnt innarbeidet et utstrakt system med unntaksmuligheter i dagens lovgivning. I hvilken grad avvik fra lovens alminnelige ordning kan gjøres ved avtale, avhenger i hovedsak av hvem som er avtaleparter. Kort oppsummert kan det sies at avtaleadgangen går fra snever for den enkelte arbeidstaker, til svært vid når det er tale om fagforeninger med innstillingsrett. Mellom disse ytterpunktene er det den lokale tillitsvalgte og Arbeidstilsynets kompetanse til å avtale eller vedta avvik som er aktuelt. Litt på siden av dette systemet står verneombudet og arbeidsmiljøutvalget, som har kontrollfunksjoner vedrørende arbeidstidsordningene i den enkelte virksomhet.

Det vil i denne delen av oppgaven gis en mer detaljert oversikt over avviksmulighetene i arbeidsmiljøloven. Jeg vil se nærmere på de ulike bestemmelsene om arbeidstidens lengde og plassering, herunder hvem som har kompetanse til å avtale avvik, og hvor langt kompetansen strekker seg. Som denne delen av avhandlingen vil vise, har arbeidstidsdirektivet fra 2003 spilt en sentral rolle i grensesettingen for avvikende arbeidstidsordninger. Direktivets hjemmel for unntaksadgang for Arbeidstilsynet og fagforeninger med innstillingsrett blir imidlertid først omtalt i del 4.

3.2 Grunnleggende hensyn som må ivaretas ved bruk av avviksordningene

Selv om systemet er bygget opp slik at avviksadgangen i stor grad er partsavhengig, angir loven enkelte grunnleggende hensyn som alltid skal ivaretas.

Uavhengig av hvem som inngår avtaler om avvikende arbeidstidsordninger, skal hensynet til at arbeidstaker "ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger", og sikkerhetshensyn, alltid ivaretas.⁹³ Videre er det et gjennomgående trekk i loven at der det gis tillatelse til avvikende ordninger, stilles det også krav om at

⁹² Aml. § 1-9.

⁹³ Aml. §§ 10-2 første ledd og 4-1 annet ledd.

arbeidstakerne gis kompenserende hvile, eller annet passende vern, i etterkant av en periode med for eksempel forkortet arbeidsfri.⁹⁴ Dette kravet er en direkte følge av implementeringen av arbeidstidsdirektivet.⁹⁵ Til sammen gir disse vilkårene et grunnleggende vern for den enkelte arbeidstaker med hensyn til arbeidstidens omfang og plassering.

3.3 Regulering av arbeidstidens omfang

3.3.1 Maksimal daglig og ukentlig arbeidstid

Hovedregelen for maksimal daglig og ukentlig arbeidstid finnes i aml. § 10-4 første ledd, der det fremkommer at den alminnelige arbeidstid ikke skal overstige ”ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager”.⁹⁶ Tilsvarende er ikke regulert i arbeidstidsdirektivet.

Den maksimale daglige arbeidstid er imidlertid regulert i mange tariffavtaler. Et eksempel er tariffavtalen for arbeid offshore, der det er bestemt at alminnelig arbeidstid ikke må overstige 12 timer i døgnet.⁹⁷ Dette viser hvordan det som følge av fagforeningenes avtalekompetanse kan innføres andre grenser for arbeidstidens lengde i enkelte bransjer.

Den ukentlige maksimale arbeidstid er også regulert i arbeidstidsdirektivet, i tillegg til overenskomstene og arbeidsmiljøloven. I direktivet fremkommer det at maksimal arbeidstid i løpet av en periode på syv dager gjennomsnittlig ikke må overstige 48 timer, inkludert overtid.⁹⁸ Direktivet overlater dermed den nærmere fastsettingen av fordeling av alminnelig arbeidstid og overtid til den enkelte stat. Som nevnt setter arbeidsmiljøloven den ukentlige grensen for arbeidstiden til 40 timer alminnelig arbeid. I tillegg kommer overtidsarbeid, som jeg kommer tilbake til under punkt 3.3.4.

⁹⁴ Se aml. §§ 10-6 niende ledd, 10-8 tredje ledd, 10-11 åttende ledd og 10-12 tredje, fjerde, sjette og syvende ledd.

⁹⁵ Arbeidstidsdirektivet artikkel 17 nr. 2 og 18 tredje ledd.

⁹⁶ Det følger av aml. § 10-4 fjerde og femte ledd at noen arbeidstidsordninger (for eksempel noe skift- og turnusarbeid) har en lavere alminnelig ukentlig arbeidstid.

⁹⁷ Tariffavtale for arbeid offshore, Bilag 1 til Verkstedsoverenskomsten (VO) 2010-2012, punkt 3.1, som er en del av Industriooverenskomstene (2010-2012).

⁹⁸ Arbeidstidsdirektivet artikkel 6 bokstav b.

Av de fleste overenskomstene følger det imidlertid i dag at alminnelig ukentlig arbeidstid som hovedregel skal begrenses til 37,5 timer.⁹⁹ Den reelle grensen for ukentlig arbeidstid er dermed avtalt til å være lavere mellom arbeidslivets parter enn det som følger av loven.

3.3.2 Daglig og ukentlig arbeidsfri

En ytterligere begrensning på arbeidstidsordningene legger reglene om daglig og ukentlig arbeidsfri. Hovedregelen er at arbeidstakerne skal ha minst 11 timer sammenhengende fri per døgn. Dette følger både av arbeidstidsdirektivet¹⁰⁰ og arbeidsmiljøloven.¹⁰¹ Direktivet stiller også krav om en ukentlig friperiode på minst 24 timer.¹⁰² I arbeidsmiljøloven er kravet strengere, og setter som minimumskrav en sammenhengende arbeidsfri periode på 35 timer.¹⁰³ Den sammenhengende fritiden er et viktig virkemiddel for å sikre hensynene til helse og velferd for den enkelte. En lengre periode fritid åpner både for å hente seg inn igjen etter den ukentlige arbeidsperiode, og gir mulighet til å prioritere andre aktiviteter enn arbeid.¹⁰⁴

Av aml. § 10-8 tredje ledd følger det at tillitsvalgt og arbeidsgiver i virksomhet som er bundet av tariffavtale, kan avtale unntak fra bestemmelsene om minste daglige og ukentlige arbeidsfri. Likevel slik at det ikke er adgang til å avtale kortere arbeidsfri enn åtte timer per døgn eller 28 timer i løpet av syv dager. Eksempel på at det er inngått avtale om kortere arbeidsfri finner man i tariffavtale for arbeid offshore, der den fremgår at den arbeidsfrie perioden skal være minst åtte timer.¹⁰⁵

⁹⁹ Se eksempelvis VO 2010-2012 § 5.1 tredje ledd.

¹⁰⁰ Artikkel 3.

¹⁰¹ Aml. § 10-8 første ledd.

¹⁰² Artikkel 5 første ledd.

¹⁰³ Aml. § 10-8 annet ledd.

¹⁰⁴ Tett knyttet til reglene om arbeidsfri er reglene om søndags- og helgedagsarbeid, fordi disse legger føringer på plasseringen av den arbeidsfrie perioden, se punkt 3.4.1. Det kan nevnes at i aml. § 10-8 fjerde ledd åpnes det for at arbeidsgiver og arbeidstaker skriftlig kan avtale en "arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver tredje uke faller på en søn- eller helgedag."

¹⁰⁵ Avtalens punkt 3.6.

Også for tillitsvalgt, eller "arbeidstakernes representanter", i bedrifter som ikke er bundet av tariffavtale, finnes det en viss adgang til å avtale avvikende ordninger for arbeidsfri i § 10-8 tredje ledd siste setning. Slike avtaler er begrenset av de samme vilkårene som for tariffbundne virksomheter, men i tillegg stilles det vilkår om at arbeid i friperioden er "nødvendig for å unngå alvorlige driftsforstyrrelser". Terskelen er dermed relativt mye høyere for at disse virksomhetene kan fravike lovens normalordning om arbeidsfrie perioder.

3.3.3 Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid

Ordningen med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden åpner for at en arbeidstaker i perioder kan arbeide mer enn grensene for den daglige og ukentlige alminnelige arbeidstid tilsier. Ordningen er dermed i seg selv en måte å fravike lovens hovedregel i § 10-4. Forutsetningen for gjennomsnittsberegning er at dette utjevnes med andre arbeidsperioder med lavere arbeidsmengde, slik at gjennomsnittet blir som foreskrevet i lov eller avtale.¹⁰⁶ Man fastsetter en lengre periode for beregningen av maksimumsgrensene for arbeidstid, eller minimumsgrensene for fritid. Ordningen gir mulighet for en mer fleksibel bruk av arbeidskraften og er derfor et viktig bidrag til et dynamisk arbeidsliv. Jo lengre periode det gis adgang for å gjennomsnittsberegne i, jo større avvik fra den alminnelige arbeidstid kan gjøres.

Som det fremgår ovenfor, er arbeidstidsdirektivets hovedregel at den maksimale arbeidstid gjennomsnittlig skal være på 48 timer per uke.¹⁰⁷ Og i artikkel 16 stilles det opp bestemmelser om lengden på referanseperioden for beregningen av gjennomsnittet i forhold til om det er tale om ukeshvile, maksimalgrensene for ukentlig arbeidstid eller lengden på nattarbeid. I arbeidsmiljøloven er derimot systemet mer finmasket. Her stilles det opp ulike grenser for lengden på beregningsperioden av gjennomsnittet avhengig av hvem som er avtalens parter.

For arbeidsgiver og arbeidstaker er avtaleadgangen vedrørende gjennomsnittsberegning begrenset slik at arbeidstiden i løpet av maksimalt ett år

¹⁰⁶ Se aml. § 10-5.

¹⁰⁷ Arbeidstidsdirektivet artikkel 6 bokstav b.

gjennomsnittlig ikke blir lenger enn den alminnelige arbeidstiden etter § 10-4.¹⁰⁸

Arbeidstiden kan da i perioder være lengre så fremt den "ikke overstiger ni timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager".¹⁰⁹ Mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker gir bestemmelsen dermed kun anledning til å arbeide lengre arbeidsuker i perioder, det vil si 48 timer mot den alminnelige arbeidsuke på 40 timer. Dette er en klar begrensning i kompetansen. På en annen side er perioden for gjennomsnittsberegningen et helt år, og bestemmelsen er i tråd med arbeidstidsdirektivets maksimale ukentlige arbeidstid.

Mellom arbeidsgiver og "arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomhet som er bundet av tariffavtale" kan det avtales at arbeidstiden i løpet av ett år gjennomsnittlig ikke blir lenger enn alminnelig arbeidstid etter § 10-4, "men slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger ti timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan i tillegg gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke".¹¹⁰ Lovbestemmelsen innebærer at arbeidstakers tillitsvalgte har videre adgang til å avtale utvidet arbeidstid enn den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver, ettersom både arbeidsdagene og arbeidsukene kan være lenger enn den alminnelige arbeidstid.

Forutsetningen for avtaleadgangen er altså at virksomheten er tariffbundet.

Bestemmelsen er i tråd med arbeidstidsdirektivets bestemmelser om referanseperioden for gjennomsnittsberegning.¹¹¹ I tillegg begrenses avviksmulighetene av kravet til daglig og ukentlig arbeidsfri, og adgangen til å gjennomsnittsberegne dette.

For Arbeidstilsynet er adgangen til å tillate avvik fra lovens alminnelig arbeidstid ytterligere utvidet. Ved samtykke fra tilsynet kan arbeidstiden i løpet av en periode på maksimalt 26 uker gjennomsnittsberegnes, forutsatt at arbeidstiden ikke overstiger "13 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker".¹¹² Vedtakskompetansen er vid i

¹⁰⁸ Aml. § 10-5 første ledd.

¹⁰⁹ Aml. § 10-5 første ledd.

¹¹⁰ Aml. § 10-5 annet ledd.

¹¹¹ Arbeidstidsdirektivet artikkel 16 første ledd bokstav b.

¹¹² Aml. § 10-5 tredje ledd.

forhold til lovens alminnelige grenser, men sammenliknet med den tidligere rettstilstand, er dette en vesentlig innstramming.¹¹³

Tillatelse fra Arbeidstilsynet forutsetter at avgjørelsen er drøftet med de ansattes tillitsvalgte, og det skal legges "særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd". Det foreligger således en viss terskel for at avvik kan finne sted, men i første omgang er kompetansen til å vurdere om vilkårene for avvik er innfridd, tillagt Arbeidstilsynets skjønn.

3.3.4 Overtidsarbeid

Overtidsarbeid er arbeid ut over "lovens grense for den alminnelige arbeidstid", jf. § 10-6 annet ledd. I bestemmelsens første ledd oppstilles det vilkår om at alt arbeid ut over avtalt arbeidstid kun skal gjennomføres dersom det foreligger et "særlig og tidsavgrenset behov" for det. Muligheten for overtid er derfor restriktiv. Den grunnleggende rammen for overtid oppstilles i aml. § 10-6 fjerde ledd. Der fremgår det at grensen for bruk av overtid er på "ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker".¹¹⁴

En ytterligere begrensning følger av § 10-6 åttende ledd som setter en øvre grense for den totale arbeidstiden på "13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker".¹¹⁵

Innenfor den grunnleggende rammen for overtid kan arbeidsgiver i kraft av sin styringsrett pålegge arbeidstaker å jobbe overtid. Slik bestemmelsen er oppstilt, har ikke arbeidstaker noe påvirkningsmulighet med hensyn til bruken av overtid innenfor disse grensene, såfremt han ikke har avtalt seg vekk fra bestemmelsene i arbeidsavtalen.

¹¹³ Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) side 11.

¹¹⁴ Organiseringen av avviksmulighetene for overtidarbeid og grensene for omfanget av overtid har vært et svært omdiskutert tema, særlig i forbindelse med den nyeste arbeidsmiljøloven der skiftet fra Bondevik II-regjeringen til Stoltenberg II-regjeringen medførte relativt store endringer i overtidsbestemmelsene kun kort tid etter at loven hadde trådt i kraft.

¹¹⁵ Igjen kan man altså se at det er direktivets bestemmelser i artikkel 6 og 16 som setter grensene.

Avtaleadgangen gjelder kun grensene for overtidens omfang, ikke de materielle vilkårene for når overtid kan benyttes.

Arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte "i virksomhet som er bundet av tariffavtale" kan inngå avtale om overtidarbeid i maksimalt "15 timer i løpet av sju dager, men slik at samlet overtidarbeid ikke overstiger 40 timer i fire sammenhengende uker. Overtidsarbeidet må ikke overstige 300 timer innenfor en periode på 52 uker".¹¹⁶ Også grensen for samlet arbeidstid kan fravikes ved avtale mellom disse partene.¹¹⁷ Dette innebærer at samlet arbeidstid kan utvides med tre timer, til 16 timer i løpet av 24 timer.¹¹⁸

Avtaleadgangen må sammenholdes med § 10-6 syvende ledd, der det slås fast at overtidarbeid utover rammen i bestemmelsens fjerde ledd bare kan "pålegges arbeidstakere som i det enkelte tilfellet har sagt seg villig til det". Overtid utover ti timer i løpet av syv dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker forutsetter dermed at arbeidstakeren samtykker til slikt arbeid. Sammenliknet med hva som kan avtales mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver direkte, har virksomheter som er bundet av tariffavtaler en vesentlig større avtaleadgang. For virksomheter som ikke er tariffbundet, er det ikke gitt noen adgang til å avtale avvikende rammer for overtidarbeid med tillitsvalgt i bedriften.

Arbeidstilsynet har også relativt vide fullmakter når det gjelder å tillate overtidarbeid. Det kan tillates overtid opp til "20 timer i løpet av sju dager og 200 timer i løpet av en periode på 26 uker", jf. § 10-6 sjette ledd. Antall overtidstimer kan altså betydelig økes gjennom tillatelse fra Arbeidstilsynet.¹¹⁹ En slik tillatelse setter imidlertid som vilkår at det foreligger "særlige tilfeller". Videre forutsettes det at så langt det er mulig å inngå avtale med de tillitsvalgte, må årsaken til at spørsmålet fremmes Arbeidstilsynet oppgis. Det følger også av lovteksten at det også for overtidarbeid skal legges "særlig vekt på

¹¹⁶ Aml. § 10-6 femte ledd.

¹¹⁷ Aml. § 10-6 niende ledd.

¹¹⁸ Denne avviksadgangen er så vid at den avhenger av at det gjøres unntak fra arbeidstidsdirektivet artikkel 3 om døgnfri, se aml. § 10-8 tredje ledd.

¹¹⁹ "Arbeidstilsynet kan likevel ikke gi tillatelser som bryter grensene for daglig og ukentlig hvile (§ 10-8 første og andre ledd) og samlet ukentlig arbeidstid (§ 10-6 åttende ledd).", jf. Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) side 11.

hensynet til arbeidstakernes helse og velferd”. Det synes på denne bakgrunn klart at bestemmelsen kun kan anvendes i unntakstilfeller og at den i stor grad avgrenser mot tilfellene der det er avtaleadgang mellom partene.

3.4 Regulering av arbeidstidens plassering

3.4.1 Nattarbeid, og søndag- og helgedagsarbeid

Hovedregelen i arbeidsmiljøloven er at det skal være “arbeidsfri fra kl. 1800 dagen før en søn- eller helgedag og til kl. 2200 dagen før neste virkedag. Jul-, påske- og pinseaften skal det være arbeidsfri fra kl. 1500 til kl. 2200 dagen før neste virkedag”.¹²⁰ Videre fremgår det av den tidligere nevnte bestemmelsen om ukentlig arbeidsfri periode at denne ”så vidt mulig [skal] omfatte søndag”.¹²¹ Det finnes ingen tilsvarende bestemmelser om hvilke dager som skal holdes arbeidsfri i arbeidstidsdirektivet.

I § 10-11 første ledd slås det fast at arbeid mellom klokken 21.00 og 06.00 er nattarbeid. Dette er i tråd med arbeidstidsdirektivets bestemmelser, der det fremgår at nattid må omfatte tidsrommet mellom 00.00 og 05.00, og være en periode på minst syv timer.¹²² I tillegg stiller arbeidstidsdirektivet vilkår om at arbeidstiden ved nattarbeid ikke må overstige åtte timer per 24 timer i gjennomsnitt. Tilsvarende bestemmelse er å finne i arbeidsmiljøloven.¹²³

Arbeid i periodene som regnes som søndags- og helgedagsarbeid, eller nattarbeid, er underlagt særskilt regulering. Verken nattarbeid eller søndag- og helgedagsarbeid er tillatt med mindre ”arbeidets art gjør det nødvendig”. I en del bransjer er imidlertid slike arbeidstider helt nødvendige.

Er vilkåret om at arbeidets art gjør søndags- eller nattarbeid nødvendig oppfylt, kan arbeidsgiver pålegge arbeidstaker arbeid i disse periodene i kraft av styringsretten.

¹²⁰ Aml. § 10-10 første ledd.

¹²¹ Aml. § 10-8 fjerde ledd. Bestemmelsen innehar også regulering av mulig avviksordning.

¹²² Arbeidstidsdirektivet artikkel 2 nr. 3.

¹²³ Arbeidstidsdirektivet artikkel 8 første ledd bokstav a og aml. § 10-11 femte ledd.

Forutsetningen er at behovet er drøftet med tillitsvalgt, men det er ikke krav om at de er kommet til enighet om arbeidet.¹²⁴

Er virksomheten bundet av tariffavtale, kan tillitsvalgt og arbeidsgiver i tillegg inngå avtale om arbeid på helgedag og om natten dersom det er et "særlig og tidsavgrenset behov" for slikt arbeid.¹²⁵ I tariffbundne virksomheter kan tillitsvalgt også inngå avtaler med arbeidsgiver om å fravike reglene om timebegrensninger for nattarbeid.¹²⁶

3.5 Virkning av avtalte avviksordninger for arbeidstakere som ikke er tariffbundet

I tilfeller der et flertall av arbeidstakerne i tariffbundet virksomhet er bundet av en avtale om avvikende arbeidstidsordninger, har arbeidsgiver kompetanse til å "gjøre avtalens bestemmelser om arbeidstid gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter", jf. § 10-12 femte ledd.¹²⁷ Bestemmelsen gir virksomheter mulighet til å avtale avvikende ordninger av arbeidstiden til tross for at ikke alle arbeidstakerne er bundet av tariffavtale. Dette er hensiktsmessig for at både arbeidsgiver og arbeidstakerne får et enhetlig arbeidstidssystem å forholde seg til.

3.6 Fagforeninger med innstillingsretts avviskompetanse

I gjeldende rett gir aml. § 10-12 fjerde ledd vid adgang til å gjøre unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i tariffavtale for fagforeninger med innstillingsrett. Bestemmelsen innebærer at partene kan avtale ordning av arbeidstiden, i hovedsak uten å være bundet av lovens grenser for arbeidstidens omfang og plassering. Det betyr at disse fagforeningene kan inngå avtaler om å fravike lovens regler om søndags- og helgedagsarbeid, nattarbeid og avtale andre grenser for alminnelig arbeidstid eller gjennomsnittsberegningen. Hjemmelen åpner også for å inngå tariffavtaler om utvidet bruk av overtid uavhengig av lovens grenser. For fagforeningene ligger begrensningen kun i at loven stiller krav om samtykke fra den enkelte arbeidstaker der samlet

¹²⁴ Aml. §§ 10-10 tredje ledd og 10-11 tredje ledd.

¹²⁵ Aml. §§ 10-10 fjerde ledd og § 10-11 fjerde ledd.

¹²⁶ Aml. § 10-11 åttende ledd.

¹²⁷ Bestemmelsen gjelder i forhold til § 10-5 andre ledd, § 10-6, § 10-8 og § 10-10 andre ledd.

gjennomsnittlig arbeidstid blir mer enn 48 timer i løpet av syv dager i løpet av et år, og ved bruk av utvidet overtidarbeid. For bruk av overtid stilles det også krav om at lovens alminnelige vilkår i § 10-6 første ledd er oppfylt.

De grunnleggende hensyn til helse og velferd, samt kravet om kompenserende hvileperiode eller annet passende vern, kommer naturligvis inn her som skranke.

3.7 Verneombud

Verneombudet står i en særstilling i forhold til arbeidstidsbestemmelsene ettersom det skal påse at "arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte".¹²⁸ Bestemmelsen er svært generell, men det er klart at arbeidstidsordningene faller inn under virkefeltet. Verneombudet har dermed en kontrollfunksjon med hensyn til hvordan arbeidstidsordningene i bedriften fungerer.

Verneombudets kompetanse er imidlertid begrenset i den forstand at det kun kreves at ombudet skal "tas med på råd" vedrørende tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet, og at kompetanse til å stanse arbeidet kun foreligger dersom det er "umiddelbar fare for arbeidstakernes liv eller helse" og faren ikke kan avverges på annen måte.¹²⁹ I så måte får verneombudet først og fremst funksjon som en talperson for arbeidstakerne i planlegging av arbeidstidsordninger, og i de helt akutte situasjoner.

Det har vært uttrykt bekymring for verneombudets svake innflytelse ved forhandlingene om avvik fra arbeidsmiljøloven mellom arbeidsgiver og fagforeningene med innstillingsrett.¹³⁰ Så langt sanksjonsmulighetene til verneombudet er relativt begrensede, kan det nok være grunn til bekymring.

¹²⁸ Aml. § 6-2 annet ledd bokstav d

¹²⁹ Aml. §§ 6-2 fjerde ledd og 6-3 første ledd

¹³⁰ Ebba Wergeland, *Verneombudet*, 2. utgave, Oslo 2008 side 145.

3.8 Arbeidsmiljøutvalg¹³¹

Det fremgår av loven at arbeidsmiljøutvalget har ansvar for å "behandle helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger".¹³² Ansvarer er nært knyttet sammen med hensynene bak arbeidstidsreguleringen. Denne bestemmelsen ble lagt til for å synliggjøre at arbeidstidsordninger skal være et sentralt område også for arbeidsmiljøutvalget.¹³³ Sammenliknet med kompetanseområdet til verneombudet, er arbeidsmiljøutvalgets rolle i forhold til arbeidstidsordningene mye tydeligere.

Ordlyden, "behandle", tilsier at arbeidsmiljøutvalget ikke er gitt særlig myndighet eller medbestemmelsesrett i forhold til arbeidstidsbestemmelsene. Utvalgets vedtakskompetanse fremkommer imidlertid av § 7-2 femte ledd, der det fremgår at hvis utvalget finner det "påkrevd for å verne arbeidstakernes liv eller helse, kan utvalget vedta at arbeidsgiveren skal gjennomføre konkrete tiltak til utbedring av arbeidsmiljøet, innenfor rammen av bestemmelsene gitt i eller i medhold av denne lov". At vedtakskompetanse er begrenset til tiltak som er "påkrevd for å verne ... liv eller helse" viser at også terskelen for arbeidsmiljøutvalgets inngripen er relativt høy og forbeholdt de mer alvorlige tilfeller. På den andre siden kreves det ikke mer en simpelt flertall for at utvalget kan pålegge arbeidsgiveren å sette i gang vernetiltak, og disse kan være av mer omfattende karakter enn stansingsretten som er lagt til verneombudet.

Arbeidsmiljøutvalgets vedtakskompetanse er en måte å få løst de mer akutte vernespørsmålene innad i bedriften. Utvalget har på den måten rolle som en kontrollør av at lovens målsetning i forhold til helse, miljø og sikkerhet blir overholdt. Arbeidstakerne blir slik involvert i bedriften på et bredere plan, men medbestemmelsesretten i forhold til arbeidstidsordninger kommer her i bakgrunn, i og med at terskelen for inngrep er såpass høy og organet er partssammensatt.

¹³¹ Fougner side 328 flg.

¹³² Aml. § 7-2 annet ledd bokstav f.

¹³³ Lov 6. januar 1995 nr. 2, jf. Ot.prp. nr. 50 (1993-94) side 231.

4. KOMPETANSEFORDELINGEN MELLOM FAGFORENINGER MED INNSTILLINGSRETT, ARBEIDSGIVER OG ARBEIDSTILSYNET

Systemet med avvik fra ordningen med alminnelig arbeidstid er altså sammensatt og ment å håndteres av en rekke aktører. I og med at fagforeningene med innstillingsrett har størst frihet, står de mest sentralt – det er på dette punktet grensene for arbeidstidens lengde og plassering er utsatt for store avvik. Da det i 1968 ble åpnet for at disse fagforeningene fikk kompetanse til å inngå avtaler med arbeidsgiver vedrørende avviksordninger for arbeidstiden, ble det etablert en ny forhandlingsarena for arbeidstidsspørsmål. Dette markerer på mange måter overgangen fra en lovstyrt arbeidstidsregulering, og tilbake til et arbeidstidssystem basert i stor grad på avtaleregulering. Denne utviklingen av avtaleadgangen har deretter blitt utvidet, mens vedtakskompetansen til Arbeidstilsynet de senere år er innskrenket.

Som nevnt innledningsvis i oppgaven har store arbeidsgiverorganisasjoner ytret et ønske om at Arbeidstilsynet gis en bredere vedtakskompetanse for å forhindre at arbeidstakerorganisasjonene sitter med en form for vetorett. Vetoretten har arbeidstakerorganisasjonene fått fordi avtaleadgang er eneste åpning for de største avvikene fra lovens alminnelige arbeidstid. Arbeidsgiverorganisasjonene er av den oppfatning at arbeidstakersiden gjennom avtaleadgangen er gitt for vide fullmakter, og at det kan hindre arbeidsgiver i å få gjennomført fornuftige arbeidstidsordninger, selv om disse ivaretar helse, miljø og sikkerhet. De er også av den oppfatning at ordninger som tidligere har vært uproblematisk å enes om, har blitt vanskelig å få gjennomført etter at avtaleinngåelse er eneste alternativ når det gjelder fagforeninger med innstillingsrett.¹³⁴ Oppfatningen er at ved å fjerne den vedtakskompetansen Arbeidstilsynet tidligere hadde, har det skjedd en maktfordreining i arbeidslivet, til fordel for de store arbeidstakerorganisasjonene med innstillingsrett.

I forarbeidene til en endringslov vedrørende arbeidstid fremgår det at "Arbeidsgiverorganisasjonene, Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet mener at

¹³⁴ Notat til Stortingets arbeids- og sosialkomité fra Arbeidsgiverforeningen Spekter, side 2.

dispensasjonsadgangen [til Arbeidstilsynet] bør utvides”.¹³⁵ Det kan for eksempel trekkes frem at NAVO¹³⁶ i høringsuttalelsen påpeker at det ”i enkelte tilfeller ikke er mulig å få til en avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden uten at de ansattes avslag har vært begrunnet i hensynet til arbeidsmiljø og forsvarlighet, men har hatt andre årsaker.”¹³⁷

Tilsvarende oppfatning synes å fremkomme i en undersøkelse gjort av Arbeidsgiverforeningen Spekter, der hele 80 % av ledere av helseforetak svarte nei på spørsmål om tillitsvalgte var positive til å endre arbeidstidsordningene når det var nødvendig for driften. Andelen ledere i industrien og varehandelen som var av denne oppfatningen var bare 19 %.¹³⁸ Det er altså store sprik mellom ulike sektorer. At lederne oppfatter samarbeidet med tillitsvalgt som så vanskelig i helsesektoren er betenkelig, i lys av at de er særlig avhengig av å benytte avvikende arbeidstidsordninger for å kunne tilpasse arbeidet til pasientenes behov.

Imidlertid fremgår det av en undersøkelse Fafo har gjort at det ikke er noen ”grunn til å tro at overgangen til den nye arbeidsmiljøloven i 2006 har ført til nedgang i antallet ordninger som fraviker arbeidsmiljøloven”.¹³⁹ Det påpekes videre at det har blitt registrert ”at aktører på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har ulikt syn på hvilket omfang og betydning forhandlinger om kompensasjon har. Det er trolig slik at krav om kompensasjon dukker opp i visse sammenhenger og i visse virksomheter.”¹⁴⁰

Da Arbeidstilsynets vedtakskompetanse ble fjernet, var begrunnelsen at:

”...Arbeidstilsynets dispensasjonsadgang etter arbeidsmiljøloven [fra 1977] § 41 fjerde ledd i sin nåværende form ikke er i tråd med arbeidstidsdirektivet.

Direktivet opererer med et system for unntak fra direktivets hovedregler som innebærer at partene gjennom avtaler generelt har videre unntaksadgang enn

¹³⁵ Ot.prp. nr. 91 (2005-2006) side 10.

¹³⁶ Nå Arbeidsgiverforeningen Spekter.

¹³⁷ Ot.prp. nr. 91 (2005-2006) side 11.

¹³⁸ Spekters Arbeidsgiverbarometer 2011 side 12.

¹³⁹ Torgeir Aa. Stokke, Øyvind M. Berge og Åsmund A. Seip, ”Arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven. Utvikling, omfang og praksis”, Fafo-rapport 2010:42. Side 91.

¹⁴⁰ *Ibid.*

myndighetene gjennom lov eller forskrift. Arbeidsmiljølovens ordning med dispensasjonsadgang for Arbeidstilsynet finnes det ingen parallell til i direktivet.”¹⁴¹

I dag kan Arbeidstilsynet som hovedregel kun godkjenne avvikende ordninger i tilfeller der partene selv ikke har avtaleadgang,¹⁴² og selv da er restriksjonene på hva Arbeidstilsynet kan tillate store. Det finnes også enkelte andre tilfeller der Arbeidstilsynet kan godkjenne avvik, men det forutsetter at årsaken til at saken ikke er løst med virksomhetens tillitsvalgt opplyses.¹⁴³ Da spørsmålet om utvidelse av kompetansen kom opp i senere forarbeider, understreket departementet sin tidligere begrunnelse med en henvisning til at ”samtlige arbeidstakerorganisasjoner mener tariffavtalene ivaretar virksomhetenes behov for fleksibilitet og at det derfor ikke er behov for en utvidelse av dispensasjonsadgangen. Departementet er langt på vei enig i dette.”¹⁴⁴ Til slutt fremkommer det av de nevnte forarbeidene at departementet forutsetter ”at Arbeidstilsynet ikke gir dispensasjon med mindre den aktuelle arbeidstidsordningen støttes av de ansatte”.¹⁴⁵ Sitatene indikerer at Regjeringen Stoltenberg II har sterk vilje til å styrke arbeidstakernes posisjon i arbeidslivet.

4.1 Forholdet mellom arbeidsmiljøloven og arbeidstidsdirektivet

Det første spørsmålet blir om det var en nødvendig konsekvens av EUs arbeidstidsdirektiv at Arbeidstilsynets vedtakskompetanse ble innskrenket, ettersom dette er departementets hovedbegrunnelse for kompetanseendringene.

Arbeidstidsdirektivet inneholder blant annet bestemmelser om døgnhvile, ukehvile, maksimal ukentlig arbeidstid, grenser for gjennomsnittsberegning, og tidslengden på nattarbeid. Direktivet regulerer altså yttergrensene for arbeidets lengde.¹⁴⁶ Artikkel 17 og 18 åpner imidlertid for unntak fra en del av bestemmelsene i direktivet.

¹⁴¹ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) side 184.

¹⁴² Se for eksempel Aml. § 10-12 åttende ledd.

¹⁴³ Se for eksempel aml. § 10-6 sjette ledd.

¹⁴⁴ Ot.prp. nr. 91 (2005-2006) om lov om endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven (arbeidstid m.v.) side 12.

¹⁴⁵ *Ibid.*

¹⁴⁶ Reglene om nattarbeid innebærer også en viss regulering av arbeidets plassering.

Artikkel 17 hjemler blant annet muligheten til å gjøre unntak fra bestemmelsene om døgnhvile, ukehvile, tidslengden på nattarbeid og referanseperiodene ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden "ved lover og forskrifter eller ved tariffavtaler eller avtaler mellom partene i arbeidslivet" for flere ulike typer virksomhet og situasjoner som regnes opp i bestemmelsen.¹⁴⁷

I artikkel 18 gis det i tillegg hjemmel for å gjøre unntak fra blant annet de samme bestemmelsene ved bruk av tariffavtaler eller "avtaler mellom partene i arbeidslivet på nasjonalt eller regionalt plan, eller i samsvar med regler som disse partene har fastsett ved tariffavtaler eller avtaler mellom partene i arbeidslivet på eit lågare nivå".¹⁴⁸ Forskjellen fra artikkel 17 er at artikkel 18 er generell og ikke setter vilkår om hvilke bransjer det kan gjøres unntak for. Det er således en videre bestemmelse, som er sammenliknbar med kompetansen som tildeles fagforeninger med innstillingsrett i aml. § 10-12 fjerde ledd.

Samlet gir artikkel 17 og 18 mulighet til å fravike visse av direktivets bestemmelser; i noen tilfeller som følge av situasjonen eller typen virksomhet det er tale om, i andre tilfeller gjennom avtale. Det er i denne sammenheng verdt å merke seg at arbeidstidsdirektivet ikke regulerer alle aspekter av arbeidstidsbestemmelsene. Utenfor direktivets område står statene selvsagt fritt til å vedta andre unntaksordninger.

På denne bakgrunn kan det så stilles spørsmål om hvilken mulighet det er for å tilkjenne Arbeidstilsynet kompetanse til å fatte enkeltvedtak om avvik fra lovens normalordning av arbeidstiden på områdene som er regulert i arbeidstidsdirektivet, all den tid direktivet virker som en skranke på norsk rett. Det kan konstateres at det ikke fremgår noen slik enkeltvedtakskompetanse eksplisitt av direktivet.

Artikkel 18 taler kun om avtalekompetanse mellom partene som grunnlag for å gjøre unntak. Det kan derfor argumenteres for at den brede unntaksadgangen som hjemles i denne bestemmelsen forutsetter enighet mellom partene, og at en overordnet vedtakskompetanse dermed ikke kan innfortolkes i bestemmelsen. Dette tilsier at

¹⁴⁷ Artikkel 17 nr. 3 jf. nr. 2.

¹⁴⁸ Artikkel 18 første ledd.

kompetansen ikke kan deles med eller overføres til Arbeidstilsynet i den nasjonale lovgivningen.¹⁴⁹

Mer uklar er unntaksadgangen som følger av artikkel 17. Det fremgår av direktivet at unntak må gjøres i "lover og forskrifter eller ved tariffavtaler eller avtaler mellom partene i arbeidslivet".¹⁵⁰ Det kan spørres om ordlyden "lover og forskrifter" utelukker enkeltvedtak. Slik begrepene "forskrift" og "enkeltvedtak" er definert i forvaltningsloven, er det et klart skille mellom de i norsk rett.¹⁵¹ Dette taler for at ordlyden utelukker enkeltvedtakskompetanse. Imidlertid har dette begrenset betydning all den tid det er tale om en EØS-rettslig kilde som ikke egentlig kan fortolkes ut fra andre norske lovtekster. I den engelske versjonen av direktivet er det ikke like klart at enkeltvedtak er utelukket, når det tales om "laws, regulations or administrative provisions", og heller ikke den danske versjonen er entydig når tilsvarende ordlyd er "love eller administrative bestemmelser". Det kan dermed sies at det er uklart hvorvidt enkeltvedtak kan omfattes av unntaksadgangen i artikkel 17 eller ikke.

I de situasjonene direktivet åpner for å gjøre unntak for i artikkel 17, og som følges opp med unntaksadgang i norsk rett, vil et vilkår om at Arbeidstilsynet må treffe enkeltvedtak i saken kunne representere en ytterligere skranke for arbeidsgiver som ønsker å nå frem med en avvikende arbeidstidsordning. Arbeidstakerne blir på denne måten bedre beskyttet enn dersom det kun er tale om direkte unntakshjemmel i lov eller forskrift. En enkeltvedtakskompetanse ville i så måte ivareta formålet med arbeidervernlovgivningen. Forutsetningen er selvsagt at Arbeidstilsynets kompetanse holdes innenfor de materielle vilkårene i arbeidstidsdirektivet. Dette kan tale for at artikkel 17s ordlyd må tolkes til også å omfatte enkeltvedtak.¹⁵²

Imidlertid er ikke verneargumentet helt treffende for tilfellene det egentlig dreier seg om her, der arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver ikke kommer til enighet om en

¹⁴⁹ Så også i Notat til Stortingets arbeids- og sosialkomité fra Arbeidsgiverforeningen Spekter. Vedlegg 1: Notat fra BaHr, side 3.

¹⁵⁰ Artikkel 17 nr. 2.

¹⁵¹ Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) av 10. februar 1967 § 2 første ledd bokstav b og c.

¹⁵² Notat til Stortingets arbeids- og sosialkomité fra Arbeidsgiverforeningen Spekter. Vedlegg 1: Notat fra BaHr, side 4.

avtale vedrørende avvikende arbeidstidsordninger. I disse tilfellene vil ikke en åpning for at Arbeidstilsynet kan fatte enkeltvedtak gi arbeidstakerne bedre vern, ettersom det vil kunne gi tilsynet muligheten til å fatte vedtak som arbeidstakerorganisasjonen motsetter seg å inngå avtale om.

Det må konkluderes med at hvorvidt avtalekompetanse mellom arbeidstakersiden og arbeidsgiver er et hinder for å tilkjenne Arbeidstilsynet kompetanse til å fatte enkeltvedtak vedørende avvikende arbeidstidsordninger etter artikkel 17, er uklart ut fra direktivets ordlyd. Det er derfor betenkelig at departementet har vedtatt flere innskrenkninger i Arbeidstilsynets kompetanse under henvisning til arbeidstidsdirektivet, uten at det i forarbeidene har vært nærmere drøftet hvorvidt endringene er påkrevd og ønskelige.

4.2 Vurdering av ordningen med avtalekompetanse for arbeidstakerorganisasjonene med innstillingsrett som deres eneste mulighet for avvikende arbeidstidsordninger

Det neste spørsmålet er hvorvidt ordningen med avtaleadgang for arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver, uten en overordnet vedtakskompetanse for Arbeidstilsynet, er en god ordning.

Som nevnt innledningsvis i oppgaven, uttaler departementet at de mener dagens system er tilfredsstillende og at det samarbeidet loven legger opp til er en nødvendig forutsetning for et velfungerende arbeidsliv.¹⁵³ Det er klart at arbeidslivet avhenger av en god og dynamisk dialog mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden for å oppnå den nødvendige fleksibilitet. Muligheten for å avtale seg vekk fra lovens alminnelige system med hensyn til arbeidstiden er i så måte et viktig redskap. Det er også et viktig argument at gjennom avtaler kan arbeidslivets parter finne frem til et system tilpasset nettopp sin bransje eller virksomhet. Systemet med avtalekompetanse er derfor svært viktig. Det er imidlertid ikke dermed sagt at dette bør være den eneste løsningen for partene.

¹⁵³ Meld. St. 29 (2010-2011) side 365.

Et viktig poeng er at det er hensyn til helse og sikkerhet som skal stå i fokus i forbindelse vurdering av inngåelse av avvikende arbeidstidsordninger. Det kan synes som om dette i noen tilfeller blir glemt av partene fordi avvikende arbeidstid ofte henger sammen med andre goder som skal kompensere for de ulempene arbeidstiden måtte medføre.

Spesielt for å ivareta dette formålet, kan Arbeidstilsynet spille en viktig rolle, i likhet med arbeidsmiljøutvalget og verneombudet i virksomheten. Som en uavhengig tredjepart vil det være enklere for Arbeidstilsynet å ha fokus på disse grunnleggende hensynene i vurderingen av arbeidstidsordningene, og dermed kan tilsynet være bedre egnet til å ivareta balansegangen som ligger til grunn bak reguleringen av arbeidstiden.

Departementet fremholder nettopp det at avveiningene bak arbeidstidsordninger er mer sammensatte og at forhandlingene om arbeidstid ofte henger sammen med forhandlingene om lønn. Dermed vil det "setje etatane i ei vanskeleg tvisteløysingsrolle å skulle ta avgjerder i slike saker. Det vil også kunne gå ut over legitimiteten deira som uavhengige tilsyn. Ei slik utviding av dispensasjonsretten vil truleg også kunne bli svært ressurskrevjande, og dermed gå ut over andre viktige tilsynsoppgåver. Elles er det ut frå gjeldande praksis der tilsyna i dag har slik kompetanse grunn til å tru at tilsyna vil vere strengare enn partane når det gjeld dispensasjonar."¹⁵⁴

Det er vanskelig å se for seg hvordan en rolle som objektiv tredjepart skulle gå utover legitimiteten til Arbeidstilsynet, slik departementet hevder. At arbeidsgiver oppsøkte Arbeidstilsynet for en avgjørelse vedrørende arbeidstidsordningene i virksomheten, ville jo nettopp vært en konsekvens av tilsynets legitimitet og uavhengighet. Heller ikke argumentet om at tilsynet vil være strengere enn partene selv når det gjelder dispensasjoner er et særlig viktig argument for å ikke ha en slik ordning. Dersom partene visste at tilsynet var restriktive, ville dette kunne fungere som et ekstra insentiv for partene til å selv komme til enighet, men uten at dette var deres siste utvei.

Videre kan et argument være at et overordnet organ som kan fatte vedtak i fastlåste situasjoner, for eksempel der virksomhetens ledelse forsøker å presse igjennom utvidede ordninger med begrunnelse i virksomhetens dårlige økonomi eller vanskelige situasjon. Her vil Arbeidstilsynet kunne virke konkurranseregulerende ved at tilsynet

¹⁵⁴ Meld St. 29 (2010-2011) side 356.

forhindrer at de mest ekstreme ordningene blir avtalt som en følge av arbeidstakersidens frykt for å miste arbeidsplassene sine eller liknende.

Samlet kan dette tale for at Arbeidstilsynet bør ha en form for vedtakskompetanse også overfor fagforeningene med innstillingsrett.

Et annet nærliggende problem er hvordan arbeidstidsforhandlingene korresponderer med bestemmelsene i tariffavtalene som er underlagt fredsplikt.¹⁵⁵ Fredsplikten innebærer at det ikke kan benyttes arbeidsrettslige kampmidler for å oppnå for eksempel høyere lønn utenfor tariffforhandlingene. Arbeidstidsordningene er ikke regulert på samme måte, ettersom loven ikke stiller vilkår til når arbeidstidsordningene skal fremforhandles. Arbeidstid og kompensasjonsordninger som lønn og økt fritid henger naturlig nok tett sammen, og det er derfor interessant å se nærmere på grensedragningen for fredsplikten, særlig når forhandlinger er eneste vei til avvikende arbeidstidsordninger for fagforeninger med innstillingsrett.

Et illustrerende eksempel er dommen fra Arbeidsretten om noen sykehusleger som hadde tariffavtale vedrørende forlenget arbeidstid som avvek fra lovens normalordning.¹⁵⁶ Avtalen ble sagt opp av arbeidstakersiden, noe som skapte store problemer på sykehusene. Et av spørsmålene i saken var om oppsigelsen var en tariffstridig aksjon fordi den var begrunnet i de faktiske arbeidsforhold og arbeidstakernes situasjon. Begrunnelsen nærmet seg forhold som var regulert i tariffavtalen og dermed underlagt fredsplikt. Retten kom til at det måtte kreves "klare holdepunkter ut over begrunnelsen for at oppsigelse eller ikke-inngåelse er tilsiktet brukt slik at det må bedømmes som en tariffstridig aksjon", og at det ikke var tilfelle i den foreliggende situasjon.¹⁵⁷

Retten understreket at det også måtte "kreves klare holdepunkter for at det skal gjelde en plikt til å inngå eller fastholde avtaler om slik arbeidstid", all den tid arbeidstidsordningen gikk langt utover rammen for den ellers lovlige maksimale

¹⁵⁵ Arbtvl. § 6 nr. 1.

¹⁵⁶ ARD 1996 side 67.

¹⁵⁷ ARD 1996 side 67, på side 88.

arbeidstid.¹⁵⁸ Videre ble det presisert at det "utvilsomt [gjelder] en negativ skranke." Oppsigelse av avvikende arbeidsplaner kan "ikke benyttes som arbeidskamptiltak i spørsmål om tariffmessig ordnede forhold mens det ellers gjelder fredsplikt mellom partene." Forhandlinger om tariffordnede lønns- og arbeidsvilkår kunne dermed "ikke stilles som vilkår for å inngå, reforhandle eller ikke å si opp" arbeidstidsavtaler.¹⁵⁹

Tilsvarende var et argument i lagmannsrettens dom, inntatt i RG 2010 s. 1432. Hovedspørsmålet var hvorvidt tillitsvalgt hadde inngått avtale med arbeidsgiver om gjennomsnittsberegning som grunnlag for en sommerturnus. Lagmannsretten presiserer at "arbeidsmiljøloven ikke krever at de tillitsvalgte må påberope seg nærmere angitte grunner for å motsette seg et avtaleforslag".¹⁶⁰ Det var ingen plikt for arbeidstakersiden til å inngå avtale om avvikende arbeidstidsordning.

Dommene viser hvor fritt arbeidstakersiden står i vurderingen av om de skal gå med på avvikende arbeidstidsordninger eller ikke. Dette er en naturlig konsekvens av den rene avtaleadgangen, men fører også med seg at arbeidstakersiden kommer i maktposisjon overfor en arbeidsgiver som er avhengig av en avtaleinngåelse for å opprettholde driften normalt.

Et eksempel på at fredsplikten ble brutt finnes i Arbeidsrettens dom, inntatt i ARD 2009 s. 1. Dommen viser hvordan grensene i en landsomfattende overenskomst kan få betydning i vurderingen av hvorvidt en lokal tarifforhandling om arbeidstidsordninger er tariffstridig eller ikke. Spørsmålet var om den lokale arbeidstakersiden kunne kreve nedsatt ukentlig arbeidstid for å inngå avtale om avvikende arbeidstidsordning. Retten kom til at dette avhang av hvilke grenser som fulgte av den landsomfattende verkstedsoverenskomsten. Etter tolking ble det slått fast at overenskomstens angivelse av ukentlig arbeidstid ikke var en maksimalgrense, men en eksakt angivelse av arbeidstidens ukentlige lengde. Når det i lokale forhandlinger ble krevd en lavere ukentlig arbeidstid, var dette i strid med overenskomsten og således tariffstridig.

¹⁵⁸ ARD 1996 side 67, på side 87.

¹⁵⁹ ARD 1996 side 67, på side 87.

¹⁶⁰ RG 2010 side 1432, (dommen er ikke paginert og har ikke avsnittshenvisninger på Lovdata.no).

Nektelsen av å inngå avtale om avvikende arbeidstidsordning var dermed et brudd på fredsplikten.

Fra disse tre dommene kan det sluttet at utgangspunktet er at det ikke innebærer brudd på fredsplikten at en fagforening med innstillingsrett ikke inngår en avtale om avvikende arbeidstidsordninger, til tross for at det er begrunnet i andre arbeidsrettslige forhold. Imidlertid avhenger den nærmere vurderingen av om nektelsen er i tråd med den overordnede tariffavtale. Terskelen for at fredsplikten er brutt er dermed relativt høy. Denne høye terskelen, sammenholdt med den posisjonen arbeidstakersiden kommer i når systemet ikke har en overordnet myndighet som kan treffe avgjørelser, innebærer at det kan være grunn til å stille spørsmål ved om systemet er velfungerende og tilfredsstillende for en god balansegang i arbeidslivet der formålet er å verne om arbeidstakernes helse, sikkerhet og velferd. Det kan synes som velferdshensynet er trukket i overkant langt når arbeidstakersiden sitter på den omtalte vetoretten.

5. AVSLUTNING

Gjennomgangen av den historiske utviklingen av arbeidstids- og medbestemmelsesreguleringen fra 1892 og frem til i dag viser en klar tendens. Fra arbeidsgivers sterke posisjon i kraft av styringsretten, og avtalefriheten mellom partene, har utviklingen som en følge av fremveksten av fokus på helse, sikkerhet og medbestemmelse ført til et skifte i maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstakerne. Gjennom organiseringen av arbeidslivet på begynnelsen av 1900-tallet har det vokst frem en sterk arbeidstakerside og ved hjelp av blant annet den internasjonale utviklingen, er det i dag de store arbeidstakerorganisasjonene som sitter med muligheten til å inngå avtaler med arbeidsgiver om avvikende arbeidstidsordninger. Det har således skjedd en stor forskyvning av maktbalansen i arbeidslivet. Som vist er arbeidsgiversiden av den oppfatning at forskyvningen har fått negative konsekvenser for de fleksible og dynamiske arbeidstidsordningene det i enkelte sektorer helt klart er et velbegrunnet behov for. Det kan derfor problematiseres hvorvidt den eksisterende kompetansefordelingen ved inngåelse av avvikende arbeidstidsordninger er den mest hensiktsmessige.

Det kan også stilles spørsmål om i hvilken grad medbestemmelsesretten i dag burde være hovedsakelig individuell eller kollektiv. Den kollektive medbestemmelsesretten for arbeidstakersiden kan ha mye for seg for at arbeidstakerne skal ha gjennomslagskraft overfor arbeidsgiver. Det kan også argumenteres for at en samlet arbeidstakerside i større grad har mulighet til å løfte blikket og sikre at alle arbeidstakere får et visst vern om sin helse og sikkerhet. Samtidig vil den ordningen vi har i dag forhindre at den enkelte arbeidstaker utsettes for press til samtykke til å påta seg ytterligere mer arbeid.

Slik utviklingen har gått, kan det imidlertid også argumenteres for at den kollektive medbestemmelsesretten på arbeidstidsområdet i dag går lengre enn fokuset på helse og sikkerhet, og at fokuset også i stor grad gjelder arbeidstakernes velferd. Dette ved å for eksempel få gjennomslag for (enda) kortere arbeidstid eller hyppigere helgefri, mot å inngå avtale om en bestemt arbeidstidsordning. I den grad den kollektive medbestemmelsesretten går lengre enn de grunnleggende behov for trygghet for den

enkelte arbeidstakers helse og sikkerhet, kan det stilles spørsmål om det er mest hensiktsmessig at de mer utpregede velferdsspørsmål overlates til det de individuelle arbeidsavtaler. Her kan det påpekes at behovene for, og ønskene om, slike velferdsordninger kan være ulike blant arbeidstakerne, og at det ikke nødvendigvis er tillitsvalgt i bedriften som best vet hva den enkelte arbeidstaker har behov for. Et eksempel er arbeidstakeren som har delt omsorg for barn, og har ansvaret for disse annen hver helg, samtidig som hun eller han arbeider i et yrke med helgejobbing. Dersom tillitsvalgt får gjennomslag for at helgearbeidet skal reduseres fra annenhver til hver tredje helg, vil dette kanskje ikke oppleves som et velferdsgode for alle, men rettere et problem fordi det ikke vil kunne korrespondere med omsorgsoppgavene. På den bakgrunn kan det stilles spørsmål om det i større grad må tilkjennes den enkelte arbeidstaker direkte, individuell medbestemmelsesrett. Dette kan understøttes av at de grunnleggende behovene for trygghet i arbeidslivet uansett er ivaretatt gjennom arbeidsmiljølovens grenser og tariffavtalene.

På en annen side er det klart at den enkelte arbeidstaker kan ha et stort behov for den gjennomslagskraft arbeidstakerorganisasjonene kan fremvise. Det kollektive arbeidsliv kan for eksempel i større grad forhindre faren for sosial dumping og brudd på arbeidsmiljølovens grenser for arbeidstidsordningene. Dersom større del av forhandlingene overføres til den enkeltes arbeidsavtale, vil også tillitsvalgt og verneombudet miste mye av den viktige kontrollmuligheten de i dag har. Det kan igjen gi et arbeidsliv i større grad preget av den sterkeste rett, der inkludering blir et vanskeligere tema. På den bakgrunn er det grunn til å være betydelig skeptisk til overføring av avtalerett til den enkelte arbeidstaker.

Uansett er det klart at det moderne arbeidsliv er sammensatt, og oppstiller et utpreget behov for fleksibilitet og dynamikk både for arbeidstaker og arbeidsgiver i forhold til arbeidstidsbestemmelsene. Målet må være å finne den rette balansegang mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgivers behov, det kollektive arbeidslivs funksjon som overordnet forhandlingsarena og det offentlige rolle med kontroll og håndheving av de lovfestede bestemmelser.

6. LITTERATURLISTE

Lover

Lov 27. juni 1892 lov om Tilsyn med Arbeide i Fabrikker m.v.

Lov 10. september 1909 om Tilsyn med Arbeide i Fabrikker m.v.

Lov 18. september 1915 om arbeiderbeskyttelse i industrielle virksomheter.

Endringslov av 11. juli 1919 nr. 2 til arbeiderbeskyttelsesloven.

Lov 5. mai 1927 om arbeidstvister.

Lov 19. juni 1936 om arbeidervern.

Lov 7. desember 1956 nr. 2 om arbeidervern.

Endringslov av 28. november 1958.

Lov 10. februar 1967 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven).

Endringslov av 10. mai 1968.

Lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Lov 30. mars 1984 nr. 12 om endring i lov 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Lov 6. januar 1995 nr. 2 om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Lov 30. april 1998 nr. 24 om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (arbeidsmiljøloven).

Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Forskrifter

Forskrift om helse, miljø og sikkerhet i petroleumsvirksomheten og på enkelte landanlegg (rammeforskriften) (FOR-2010-02-12-158).

Forarbeider

Odelstingsproposisjoner

Ot.prp. nr. 17 (1958) Om lov om endringer i lov om arbeidervern.

Ot.prp. nr. 3 (1975-1976) Om lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.

Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) Om arbeidstid, oppsigelsesvern, arbeidstilsyn m.v. i lov om arbeidervern og arbeidsmiljø.

Ot.prp. nr. 50 (1993-94) Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v

Ot.prp. nr. 49 (2004–2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) Om lov om endringer i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

Ot.prp.nr. 91 (2005-2006) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven og diskrimineringsloven (arbeidstid m.v.)

Norges offentlige utredninger

NOU 1999: 34 Nytt millennium – nytt arbeidsliv? Trygghet og verdiskapning i et fleksibelt arbeidsliv. Innstilling fra Arbeidslivsutvalget.

NOU 2008: 17 Skift og turnus - gradvis kompensasjon for ubekvem arbeidstid.

NOU 2010: 1 Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet.

Stortingsmeldinger

Meld. St. 29 (2010-2011) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv.

Internasjonale kilder

Rådsdirektiv 93/104/EF av 23. november 1993 om visse aspekter ved organisering av arbeidstiden. (Arbeidstidsdirektivet 93)

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2003/88/EF av 4. november 2003 om visse aspekt ved organisering av arbeidstida. (Arbeidstidsdirektivet)

Rettspraksis

Høyesterett

Rt. 2000. s. 1602.

Rt. 2001 s. 418 *Kårstødommen*.

Rt. 2009 s. 1465 *Seinvaktdommen*

Lagmannsretten

RG 2010 s. 1432. (Borgarting lagmannsrett)

Arbeidsretten

ARD 1996 s. 67.

ARD 2009 s. 1.

Avtaleverk

Verktstedsoverenskomsten fra 1907 (VO 1907), Overenskomst mellom de i Norsk arbeidsgiverforening staaende mekaniske verksteder og støberier og Norsk jern- og metalarbeiderforbund.

Industrioverenskomstene 2010-2012, Overenskomst mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge og Fellesforbundet.

http://tariffavtaler.nho.no/getfile.php/filer/Historisk%20tariffavtaler%202008/Industrioverenskomstene_2010-20121.pdf nettside besøkt 1.12.2011.

Litteratur

Bjørnson, Øyvind, 100 år for bedre arbeidsmiljø: 1893 – 1993: Arbeidstilsynet 100 år, (Oslo 1993).

Fougner, Jan og Holo, Lars, Arbeidsmiljøloven Kommentarutgave (Oslo 2006).

Friberg, Odd, Arbeidervernloven med kommentarer, 7. utgave, (Oslo 1973).

Jakhelln, Henning, Oversikt over arbeidsretten, 4. utgave, (Oslo 2006).

Jakhelln, Henning m.fl., Arbeidsrett.no, 3. utgave, (Oslo 2011).

Wergeland, Ebba Verneombudet, 2. utgave, (Oslo 2008).

Andre kilder

Virksomhetene presses i arbeidstidsspørsmål, Notat til Stortingets arbeids- og sosialkomité fra Arbeidsgiverforeningen Spekter, av 15. oktober 2010,

www.spekter.no/stream_file.asp?iEntityId=5151 nettside besøkt 27.11.11.

Spekters Arbeidsgiverbarometer 2011.

http://www.spekter.no/stream_file.asp?iEntityId=5537 nettside besøkt 3.12.11.

Stokke, Torgeir Aa., Berge, Øyvind M. og Seip, Åsmund A., "Arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven. Utvikling, omfang og praksis" i *Fafo-rapport 2010:42*.
<http://www.fafo.no/pub/rapp/20186/20186.pdf> nettside besøkt 5.12.11.